

# MUJER(ES), FAMILIA(S) Y TRABAJO(S)

Un debate internacional

ANA CÁRDENAS TOMAŽIČ  
ANA MARÍA YÉVENES RAMÍREZ  
(COMPILADORAS)

**teseo** 



## **MUJER(ES), FAMILIA(S) Y TRABAJO(S)**



# MUJER(ES), FAMILIA(S) Y TRABAJO(S)

Un debate internacional

Ana Cárdenas Tomažič  
Ana María Yévenes Ramírez  
(compiladoras)



Mujer(es), familia(s) y trabajo(s): un debate internacional / Ana Cárdenas Tomažič ... [et al.]; compilado por Ana Cárdenas Tomažič; Ana María Yévenes Ramírez. – 1a ed. – Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Teseo, 2018. 328 p.; 20 x 13 cm.

ISBN 978-987-723-184-7

1. Mujeres. 2. Trabajo. 3. Familia. I. Cárdenas Tomažič, Ana II. Cárdenas Tomažič, Ana, comp. III. Yévenes Ramírez, Ana María, comp.

CDD 305.4

© Editorial Teseo, 2018

Buenos Aires, Argentina

Editorial Teseo

Hecho el depósito que previene la ley 11.723

Para sugerencias o comentarios acerca del contenido de esta obra, escribanos a: **info@editorialteseo.com**

**www.editorialteseo.com**

ISBN: 9789877231847

Las opiniones y los contenidos incluidos en esta publicación son responsabilidad exclusiva del/los autor/es.

ExLibrisTeseo 5c051fde87fc6. Sólo para uso personal

*Para Sophia y Liam*





# Índice

Introducción .....	11
<i>Ana Cárdenas Tomažič y Ana María Yévenes Ramírez</i>	
<b>Tendencias y perspectivas acerca del trabajo femenino .....</b>	<b>19</b>
Mujeres, trabajo, tiempo. Un punto de vista desde el caso francés .....	21
<i>Martine Segalen</i>	
Tiempo y vida cotidiana. Las mujeres como sujetos de innovación cultural .....	41
<i>Carmen Leccardi</i>	
Ocupación materna en Alemania: nuevos desafíos, antiguas soluciones .....	53
<i>Karin Jurczyk</i>	
<b>Segregación laboral y prácticas de selección de personal .....</b>	<b>85</b>
Segregación laboral según género: ¿un techo de vidrio o de metal? .....	87
<i>Ana Cárdenas Tomažič</i>	
“Me preguntaron: ¿quieres tener hijos pronto?”. Género y selección de personal en Chile .....	123
<i>Rosario Undurraga</i>	

**Participación laboral femenina y conciliación  
trabajo-familia ..... 163**

La mujer flexible. Puntos de inflexión biográficos y  
conducción de vida cotidiana de  
trabajadoras-madres ..... 165  
*Ana Cárdenas Tomažič y Kerstin Hein*

Proyectos de vida femeninos. (In)compatibilidad  
entre familia y trabajo remunerado en la  
modernidad ..... 211  
*Daniela Soto*

**Mujeres, familias, trabajos: tensiones y  
(re)definiciones de los límites sociales ..... 249**

Maternidad tardía: ¿una decisión?. Una lectura de las  
claves teóricas para la comprensión de la  
construcción biográfica de la maternidad actual ..... 251  
*Valentina Ilic Vigil y Valentina Marchant  
Ruiz-Tagle*

Informalidad y encarcelamiento. La regulación del  
trabajo femenino en mercados de trabajo  
globalizados ..... 299  
*Ana Cárdenas Tomažič*

Acerca de las autoras ..... 321

# Introducción

## *Familia(s) y trabajo(s): un tema global pendiente*

ANA CÁRDENAS TOMAŽIČ Y ANA MARÍA YÉVENES RAMÍREZ

Este libro constituye un intento por mostrar la complejidad y diversidad de realidades que encierra el indisoluble vínculo entre familia y trabajo (Segalen, 1992), en particular en lo relacionado a la situación de la mujer que tiene presencia en ambas esferas y que es madre. La temática se aborda en esta publicación desde diversas perspectivas, contextos y metodologías, permitiendo, por lo mismo, avanzar en la comprensión de un problema que requiere de una respuesta holística y estructural.

En Chile, como muestran buena parte de los capítulos, la relación entre la esfera de la familia y el trabajo remunerado, específicamente entre el trabajo productivo y el reproductivo, es un tema de alto impacto político, económico, social, pero también ético. Sin embargo, su calidad de “tema pendiente” no refiere exclusivamente a la realidad nacional, sino también global. Dicha situación se hace especialmente evidente a partir de problemáticas muy similares, en contextos nacionales diferentes, como lo ilustran los capítulos de Karin Jurczyk (Alemania), Carmen Leccardi (Italia), Martine Segalen (Francia) y Ana Cárdenas Tomažič, respecto a la emergente temática del encarcelamiento femenino a nivel mundial y su vinculación con la incorporación de la mujer al mundo del trabajo ilegal.

En el marco de un contexto donde la organización del trabajo remunerado (“productivo”) se ha transformado radicalmente (Todaro/Yañez, 2004; Cárdenas Tomažič,

Link y Stillerman, 2012) y las políticas económicas de corte más neoliberal traen consigo políticas sociales cada vez más focalizadas, no se ha logrado resolver este puzle, hipotecado avances en el desarrollo social y, sobre todo, en la calidad de vida de las personas. ¿Estamos frente a un problema sólo de voluntad y capacidad política? Las claves que entregan los participantes de este libro apuntan a que los modos en que social e individualmente son relacionadas (o no) las acciones e interacciones relativas a las esferas de la familia y del trabajo remunerado constituyen, sobre todo, un nudo clave y problemático en el tejido sociocultural actual, así como uno de los desafíos pendientes de una (pos)modernidad muchas veces desarraigada de las historias, proyectos de vida y cotidianidades de quienes la experimentan.

Este libro da cuenta, por un lado, de diferentes modos en que la población femenina, en especial las mujeres-madres, intentan actuar e interactuar en la esfera familiar y la esfera del trabajo remunerado, así como también relacionarlas, pese a los diversos tiempos, espacios y lógicas de (inter)acción con que funcionan estas esferas sociales. Por otro lado, este texto da cuenta también de la diversidad de modos en que socialmente es construido y definido el ser “mujer”, específicamente “lo femenino”, así como las diversas formas en que las mujeres estructuran y redefinen su identidad respecto a dichas esferas sociales, sea reproduciéndolas o intentando reformularlas.

De esta manera se pretende enriquecer un debate que para ser fecundo debe salir de la lógica dualista y crear puentes entre lo global y lo local, entre la esfera pública y la privada, entre el mundo familiar y el productivo, con una transversal perspectiva interseccional, es decir, una aproximación que considere diversas categorías sociales que, al traslaparse, producen y reproducen diversas formas de desigualdad social (Carbado *et al.*, 2013). En efecto, este libro da cuenta de la relevancia e impacto que tienen las categorías sociales de género, clase y raza/etnia en las desiguales posibilidades de acceso de las mujeres al

mercado del trabajo, como también en las dificultades para enfrentar el ajuste que requieren tanto la propia biografía, como la vida cotidiana familiar y propia cuando las mujeres son trabajadoras remuneradas y madres.

Este libro muestra también la relevancia y las tensiones que se estructuran en torno a las categorías sociales “edad” y “generación” (véase al respecto Guzmán *et al.*, 1999; Guzmán/Mauro, 2004). Los estudios acá discutidos se refieren precisamente a aquellas generaciones de mujeres que actualmente están en edad reproductiva e ingresando al o ya participando en el mercado laboral. Son generaciones que, pese a los contextos nacionales particulares, están siendo todas “llamadas” a concurrir al mundo del trabajo remunerado, sin que socialmente estén institucionalizadas las prácticas para enfrentar dicho desafío, existiendo también una clara carencia de infraestructura social para sostenerlas (Todaro/ Yáñez, 2004). Son los propios recursos individuales de las mujeres y su manera de gestionarlos en forma de tiempos múltiples (Leccardi, 2014), como también aquellos soportes familiares e intergeneracionales los que se vuelven relevantes para acompañar y sostener este gran proceso de cambio (Jurczyk *et al.*, 2009). Sin embargo, el uso de estos recursos refleja y tiende a reproducir nuevamente las desigualdades sociales preexistentes.

Una de las novedades de este volumen es haber convocado a este ejercicio reflexivo a generaciones diversas: desde académicas prestigiosas, que son referentes mundiales en la materia, hasta jóvenes que recién se inician el camino de la investigación y que han sido alumnas de las editoras en universidades chilenas. El significado profundo de esta opción es que la respuesta adecuada a esta problemática va a ser siempre una construcción dinámica y necesariamente pertinente al contexto político, sociocultural y biográfico que enfrenten sus protagonistas. Arrancarle esta complejidad sería profundamente deshumanizante.

La antropóloga Martine Segalen, en el capítulo 1, realiza un análisis integrado de la relación familia y trabajo en Francia, teniendo como contexto el proyecto de vida de hombres y mujeres y las experiencias de paternidad y, particularmente, de maternidad que de él emergen. Segalen utiliza como eje analítico principal el concepto de tiempo y aborda el significado que este adquiere en la esfera doméstica/familiar y laboral.

Por su parte, en el capítulo 2, Carmen Leccardi, apuesta por situar la problemática en la esfera de la vida cotidiana, como una manera de evitar su reduccionismo a la perspectiva económica. La académica italiana ofrece una nueva relectura de la participación de la mujer en la esfera laboral y familiar, resaltando su capacidad de situarse en una multiplicidad de tiempos y organizarlos a través de estrategias de innovación cultural.

“Ocupación materna en Alemania: nuevos desafíos, antiguas soluciones” es el título del capítulo 3, que tiene como autora a Karin Jurczyk. La socióloga sostiene que estamos frente a un momento de “doble delimitación”, en que tanto las relaciones laborales, como las familiares están sometidas a importantes cambios simultáneamente. Estas modificaciones implican nuevas exigencias, particularmente para las mujeres, la cuales deben resolver de forma individual un problema de tipo estructural.

Entre el capítulo 4 y el capítulo 7 el debate aborda, en cuanto a la reflexión teórica y la investigación aplicada, la situación chilena. Es así como Ana Cárdenas Tomažič presenta en el capítulo 4 las principales tendencias relativas a la segregación laboral según género en Chile, para luego centrarse en el acceso de las mujeres a cargos superiores en el ámbito universitario nacional. Los resultados de este estudio evidencian que las universidades chilenas se mantienen ajenas al proceso de equidad de género.

El reclutamiento y la selección de personal aparecen como dos procesos claves que podrían incidir –en este caso negativamente– en la participación de la mujer en el mundo

del trabajo remunerado y en el desarrollo de su carrera profesional, según muestra un estudio cualitativo, presentado en el capítulo 5, por Rosario Undurraga. La maternidad, el menor acceso a redes de contacto y la brecha digital de género, serían algunos de los aspectos críticos mencionados en este capítulo.

En el capítulo 6, Daniela Soto analiza los proyectos de vida femeninos a partir de los discursos de mujeres-trabajadoras en Chile. En concreto, la autora reconstruye proyectos de vida especialmente adaptativos, donde la familia tiene un rol central y el trabajo remunerado, sea por la carencia de una profesión y/o condiciones laborales aún más precarias, no juega un rol identitario central, sino más bien instrumental.

En el capítulo 7 Ana Cárdenas Tomažič y Kerstin Hein analizan, sobre la base de un estudio cualitativo, la biografía y la conducción de vida de mujeres profesionales. Al respecto, identifican que el nacimiento del primer hijo es no solo un punto de inflexión biográfico central, sino también crítico para mujeres profesionales que trabajan remuneradamente. A la luz de los discursos reconstruidos, no es la maternidad en sí lo que configura la problemática descrita, sino la débil preparación y estructuras para enfrentar un cambio paradigmático en la vida de la mujer. En este contexto se vuelven centrales las estrategias utilizadas por las trabajadoras-madres para compatibilizar ambos espacios. Por último, tanto en este capítulo como en el de Daniela Soto, la monomarentalidad emerge como un modo de vida en el que las condiciones materiales de estas mujeres y sus familias dependen, en gran medida, de su participación laboral. Es precisamente en el caso de mujeres que lideran hogares monomarentales donde se observa con especial claridad la centralidad del trabajo como fuente material e identitaria así como también las tensiones y ambivalencias entre trabajo productivo y reproductivo.

En el capítulo 8, Valentina Marchant Ruiz-Tagle y Valentina Ilic abordan teóricamente el fenómeno de la maternidad tardía como estrategia para afrontar el “castigo”, que desde el punto de vista laboral, significa el nacimiento de un hijo. A partir de estudios internacionales, sostienen que esta tendencia es solo la punta del iceberg de una cultura que se resiste a incorporar una participación paterna, familiar y social más intensiva.

En el último capítulo de este libro, Ana Cárdenas Tomažič analiza el fenómeno del encarcelamiento femenino a nivel mundial hipotetizando que dicha tendencia corresponde al modo en que socialmente se está intentando regular, por lo menos en parte, la alocación de la fuerza de trabajo de más baja calificación dentro de los límites del mercado laboral informal. La creciente participación laboral femenina en el mercado laboral ilegal, sostiene, está cuestionando los modos y tiempos en que socialmente se espera que ocurra la inserción de la mujer en el mundo del trabajo remunerado.

Santiago, Chile/München, Alemania.  
Julio 2018

## Bibliografía

- Cárdenas Tomažič, A.; Link, F.; Stillerman, J. (eds.) (2012). *¿Qué significa el trabajo hoy? Cambios y continuidades en una sociedad global*. Catalonia, Santiago de Chile.
- Carbado, D. W.; Crenshaw, K. W.; Mays, V. M., Tomlinson, B. (2013). Intersectionality: Mapping the Movements of a Theory, *Du Bois Review: Social Science Research on Race*, 10: 2, pp. 303-312.



- Guzmán, V.; Mauro, A.; Araujo, K. (1999). *Trayectorias laborales de mujeres: Cambios generacionales en el mercado de trabajo*. Centro de Estudios de la Mujer (CEM): Santiago.
- Guzmán, V.; Mauro, A. (2004). Las trayectorias laborales de mujeres de tres generaciones: coacción y autonomía. En Todaro, R. y Yáñez, S. (eds.), *El trabajo se transforma: Relaciones de producción y relaciones de género*. Centro de Estudios de la Mujer (CEM): Santiago.
- Jurczyk, K.; Schier, M.; Szymenderski, P.; Lange, A.; Voß, G. G. (2009). *Entgrenzte Arbeit – Entgrenzte Familie: Grenzmanagement im Alltag als neue Herausforderung*. Sigma, Berlin.
- Leccardi, C. (2014). *Sociologías del tiempo*. Ediciones Universidad Finis Terrae: Santiago.
- Segalen, M. (1992). *Antropología histórica de la familia*. Taurus: Madrid.
- Todaro, R.; Yáñez, S. (eds.) (2004). *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género*. Centro de Estudios de la Mujer (CEM): Santiago de Chile.



# **Tendencias y perspectivas acerca del trabajo femenino**



# Mujeres, trabajo, tiempo

## *Un punto de vista desde el caso francés*

MARTINE SEGALÉN

El ingreso masivo de las mujeres francesas al mercado laboral desde los años setenta ha tenido consecuencias sociales en todos los ámbitos. Sin embargo, las mujeres han trabajado desde siempre, lo han hecho en el campo, en la fábrica del siglo xix, pero, en el primer caso, esas actividades que se relacionaban con las labores domésticas, no eran concebidas como “trabajo” y, en el segundo, el trabajo obrero era considerado un ingreso complementario del que los hombres prescindían en cuanto aumentaba su salario. En realidad, lo que verdaderamente ha cambiado es la inserción de la mujer en el mundo del trabajo remunerado como resultado de dos fenómenos: por una parte, el incremento de su nivel educacional y, por otra, la disociación entre sexualidad y reproducción, lo cual permite planificar la familia.

En Francia, desde los años setenta, al igual que hoy, las mujeres se realizan como tales siendo al mismo tiempo madres y trabajadoras. Sin embargo, ante el incremento del empleo asalariado femenino, mientras que las primeras feministas predecían que los hombres participarían más en las labores domésticas, lo cierto es que este no ha sido precisamente el caso: “La asignación de las mujeres al universo doméstico constituye el núcleo duro de la dominación masculina contemporánea” (Bihr y Pfefferkon, 2000: 30). Si bien las normas relativas a la distribución de los roles han cambiado en un sentido mucho más igualitario, las prácticas no han seguido esta tendencia.

En Europa, Francia se caracteriza por una situación inédita que combina una alta tasa de empleo femenino con la mayor tasa de fecundidad (después de Irlanda). Las normas, las representaciones, pero también las políticas públicas, explican esta especificidad que las mujeres no han vivido con facilidad. La expansión del trabajo de las mujeres, junto con el manejo de la anticoncepción, tienen efectos significativos sobre la fecundidad, al igual que el divorcio y el distanciamiento del matrimonio, pero, en lo que se refiere a la reorganización de los roles en el seno de la unidad conyugal, parecen prevalecer las formas clásicas de interacción: las mujeres han entrado en el ámbito masculino, pero los hombres se han cuidado muy bien de no intervenir demasiado en el ámbito que tradicionalmente se consideraba femenino.

Este texto tiene por finalidad presentar las investigaciones sociológicas que se han llevado a cabo en Francia sobre las relaciones entre el trabajo femenino y la vida familiar. Tras haberse estudiado durante años la distribución de las tareas y los roles dentro de las familias en las que ambos miembros de la pareja trabajaban, algunos estudios más recientes se están enfocando ahora en las diferencias sexuales de las temporalidades<sup>1</sup>.

## **Tesis feministas: el trabajo como trabajo productivo**

La aparición del trabajo doméstico como campo de estudio científico surgió de la crítica marxista de los años setenta, en cuyo nombre las intelectuales feministas denunciaron la opresión de que eran víctimas las mujeres en el marco del matrimonio burgués, que se basaba, decían ellas, en la explotación patriarcal. El modo de producción capitalista

---

<sup>1</sup> Este artículo se ha extraído del capítulo 9 de *Sociologie de la famille*, 8.<sup>a</sup> edición, 2013. Su traducción al español fue realizada por la traductora Patricia Garrido y la socióloga Dra. Ana Cárdenas Tomažič.

habría producido una división sexual del trabajo y las feministas, retomando el argumento de Engels sobre el matrimonio como “esfera de dominación” dentro de la “esfera privada”, homologaban la explotación que produce el capitalismo en la esfera del trabajo. Esta dominación de lo masculino sobre lo femenino se manifestaba principalmente en la invisibilidad de las tareas domésticas a las que hasta entonces se les negaba la condición de “trabajo”. Para las feministas, se trata de un trabajo y de un trabajo explotado, puesto que es la mujer quien lo produce sin percibir remuneración alguna y del que usufructúa gratuitamente el cónyuge.

Christine Delphy (1978) fue la primera en Francia en destacar el carácter público de la familia al señalar que el trabajo doméstico produce valor. Los economistas clásicos rechazaban esta postura, estimando que se trataba de producciones inmediatas con valor de uso y no de mercancías que ingresaban a la red de intercambios comerciales y que, por ello, la contabilidad nacional podía ignorarlo. Las feministas replicaron que la mayor parte de los servicios suministrados dentro del espacio doméstico podían ser adquiridos en el mercado, pero al asignarlos al trabajo doméstico, las temporalidades eran muy desiguales. Algunos estudios norteamericanos mostraban que el hombre, al casarse, se ahorra 218 horas anuales de labores domésticas, vale decir, si se multiplica por 44 el número de horas promedio en la vida matrimonial, serían 9592 horas o 5 años los que podía dedicar a su carrera profesional, a su vida de esparcimiento, etc. Si en lugar de conseguir estos servicios de forma gratuita, el hombre hubiese tenido que remunerarlos, su familia habría tenido un tren de vida muy inferior y el desarrollo de su carrera profesional habría sido evidentemente menos fácil.

Si se describen las relaciones matrimoniales en términos económicos y desde una perspectiva marxista, el hombre goza de todos los beneficios del matrimonio, mientras que la mujer, que realiza un trabajo “invisible”, soporta

todos sus costos. Al incluir el trabajo doméstico en las cuentas de la nación, sería posible apreciar mejor las cargas cotidianas del hogar.

Actualmente, este trabajo es menos invisible, ya que se mide científicamente, aun cuando no está incluido en las cuentas de la nación. Así, una encuesta del Instituto Nacional de Estadística y Estudios Económicos (INSEE) reveló que, en el año 2010, el trabajo doméstico requirió 60 mil millones de horas, ya sea se trate del cuidado de niños o de labores relacionadas con el funcionamiento del hogar. Cabe destacar que aproximadamente son 38 mil millones el número de horas de trabajo remunerado. Calculado en el Salario Mínimo Interprofesional (SMIC) neto, el valor de este trabajo asciende a un 15% del PIB. Cualquiera que sea la definición del perímetro de las tareas, la parte de la mujeres es siempre la más importante, de un 62% a un 72% (Rov. 2012).

Las tesis feministas de los años setenta contribuyeron de manera decisiva a desenclavar la sociología del trabajo del ámbito de la psicología y a mostrar que la familia es dominio de lo privado, pero también plantea una cuestión pública: lo privado es político.

Bajo la influencia de estas primeras corrientes teóricas y ante la importancia del trabajo remunerado femenino, se ha desarrollado en la sociología francesa una línea de investigación que concibe juntos el trabajo remunerado y el trabajo doméstico, articulando los temas de producción/reproducción. Ambas esferas aparecen ahora como indisolubles y los investigadores sustituyen el concepto de “división sexuada de tareas y roles” por el de “relaciones sociales de género”, que traduce en forma más o menos afortunada el concepto anglosajón de *gender*. Las nuevas tesis feministas generadas en el 2000 han abandonado el tema del valor de lo doméstico y se han orientado hacia el tema de la igualdad y la paridad, en especial, en lo que se refiere a la distribución de las temporalidades masculinas y femeninas.



## Aumento del trabajo femenino en Francia

El “aumento” de la actividad femenina a la que ahora se hace referencia corresponde a un cambio en la esfera del empleo (Maruani y Méron, 2012). Se sabe que los Treinta Gloriosos abrieron numerosos puestos de trabajo en el sector terciario y las mujeres, cuyos niveles de educación siguieron aumentando después de la Segunda Guerra Mundial, irrumpieron de lleno en este creciente mercado. La disminución de la actividad económica no frenó el desarrollo del empleo en lo que respecta a todas las mujeres, es decir, tampoco para las mujeres jóvenes, madres de niños pequeños. En el año 2008, la porción de mujeres dentro de la población activa de Francia era más de un 50%. Ellas son las primeras afectadas por el desempleo, por el trabajo a tiempo parcial (5% de los hombres trabajan a tiempo parcial y 30% de las mujeres) o también las que realizan actividades precarias, signos de la persistencia de grandes desigualdades en el mercado laboral. Sin embargo, las generaciones más jóvenes no se desalientan y pese al desarrollo en la precariedad, la demanda de actividad sigue siendo muy alta.

El aumento del trabajo femenino es continuo, ya que el año 2010 la tasa de empleo de mujeres entre 25 y 49 años –que son las más activas en lo que respecta la maternidad, la crianza de los hijos, el maternaje y el entorno de los adolescentes– fue del 83%. En un período de treinta años, el empleo femenino se ha ido incrementando de forma constante en todas las edades (excepto entre los 15 y 24 años debido a la duración de los estudios) –y esto a pesar de los incentivos para que las mujeres retornen al hogar como la Asignación Parental de Educación (APE)–, mientras que el trabajo masculino ha ido decreciendo. En el año 2010, la tasa global de actividad femenina fue del 66% y la de los hombres, del 75%.

Asimismo, el número de mujeres que trabaja a tiempo parcial es muy superior al de los hombres y sigue incrementándose. Ha crecido de un 24% en 1990 a un 31% el 2010;

mientras que la tasa de desempleo femenino es superior a la de los hombres, especialmente cuando las mujeres no se encuentran en pareja y están criando un hijo. La tasa de actividad de las mujeres varía según el nivel del título profesional que poseen y es considerablemente mayor si poseen un título de alto nivel académico. Un segundo factor tiene que ver con el número de hijos, ya que el “desapego” se produce en la tercera maternidad.

## **Encuestas sobre las representaciones y las prácticas**

Desde hace unos veinte años, es en el ámbito de la sociología donde se multiplican las investigaciones que atraviesan la cuestión familiar, de los hijos y del trabajo femenino. Ellas miden los avances y los bloqueos relativos al lugar que ocupan las mujeres en el mundo del trabajo (Laufer, Marry y Maruani, 2003), demostrando cada vez la “acumulación femenina de desventajas adquiridas”, según la expresión de Michel Verret (1997).

Una encuesta realizada sobre los valores de los franceses se interesó no en las prácticas sino en las representaciones relativas a los vínculos entre mujer, hijos y trabajo (Tchernia, 2001). Desde luego, todos los encuestados respondieron que aprobaban la posibilidad de que una mujer pudiera desempeñar una actividad profesional, siendo esto último ampliamente aceptado, dado que le permite tener independencia material. Además, consideraron que los padres son tan capaces como las madres de brindar cuidados a sus hijos. En los jóvenes, las opiniones en favor de la actividad femenina fueron aún más claras y aumentaron con el nivel del título profesional que poseía en encuestado. Pero estos valores generosos e igualitarios no se correspondían con una igualdad en la distribución de las tareas como lo revelan, año tras año, las encuestas sobre las prácticas. En resumen, si bien los jóvenes de ambos sexos

rechazaban la idea de una mujer “en el hogar”, se observaban diferencias según el sexo: las mujeres jóvenes consideraban que la actividad económica era para ellas un medio para acceder a la independencia; mientras que para los hombres jóvenes, su sueldo estaba más en relación con una participación en los recursos destinados a la familia. El autor de la encuesta concluía: “aun cuando adhieren al modelo de la mujer independiente y se sienten solidarios con las jóvenes, algunos de ellos parecen estar reticentes a abandonar sus actuales ventajas en la distribución de las tareas domésticas” (Tchernia, 2001: 127).

Una década después, las nuevas encuestas revelan que las prácticas de la repartición del trabajo doméstico no han evolucionado. Por cierto, el tiempo que se dedica a las tareas domésticas ha disminuido en media hora en 25 años, ello gracias a los nuevos equipos tecnológicos tales como el horno microondas, pero los hombres no dedican a estas tareas más tiempo que en 1980, aunque se ha acortado su tiempo laboral durante dicho período. La reducción relativa de las desigualdades se observa únicamente en el campo de tareas domésticas, mientras que continúa en *statu quo* lo que toca a las actividades con los hijos, lo que se puede denominar «el núcleo duro». El cocinar es una tarea de todos los días que sigue siendo un atributo esencialmente femenino, ya que la imagen de la esposa y de la madre proveedora de alimentos sigue estando representada por las mujeres y la pareja en general, aun cuando la publicidad relacionada con el hogar tiende cada vez más a poner hombres en escena. El trabajo de la casa no solo se expresa en la organización cotidiana de las tareas materiales –hacer las compras, elaborar los menús, anticipar los diversos compromisos semanales–, sino también y sobre todo en la programación del empleo del tiempo de los integrantes de la familia: actividades extraescolares, consultas médicas, etc. Mientras más hijos hay en la familia, mayor es la desigualdad en la repartición

de las tareas. Las encuestas destacan también que las tareas domésticas figuran, la mayoría de las veces, como una carga pesada (Ricroch, 2012).

## **Confrontación entre tiempo parental y tiempo laboral**

Partiendo de la comprobación que las encuestas que abordaban el tiempo dedicado a los hijos se diluían en estudios que trataban sobre el tiempo doméstico o el tiempo libre, un grupo de investigadores trató de acotar la especificidad de las tareas relacionadas con la crianza y educación de los hijos. En efecto, siempre se puede dejar para mañana el lavado o el aseo, pero no así la comida de los hijos que regresan del colegio. Esta encuesta es innovadora en cuanto lleva a denunciar el escándalo que constituye, desde un punto de vista estadístico, dar igual tratamiento al lavado de la ropa y de la vajilla sucia y a las tareas que tienen que ver con la crianza y la educación de los hijos: bañar a los más pequeños, supervisar las tareas o escuchar a los adolescentes. En efecto, pasada la primera infancia, que se asocia principalmente con el cuidado del niño, viene la época escolar cuyo cometido también se asigna ampliamente a la madre y tanto más cuando está separada del padre de sus hijos. Dominique Méda (2008) muestra que el 82% de las mujeres son “decisionistas” en lo que refiere a la educación de los hijos y al seguimiento de las tareas en la casa. El tiempo doméstico maternal se ocupa en los gestos de la mañana (revisar la ropa y el bolsón de los hijos) y de la tarde. Este tiempo se mide en presencia física y también mental, ya que las madres dicen sentirse culpables si su trabajo les impide estar con sus hijos en estos momentos del día.

¿Cómo se ordena el tiempo si se le remite a tres ejes: el trabajo remunerado, el trabajo no remunerado y el no trabajo? Aquí se aprecia, libre de su impronta marxista, la influencia de las categorías actualizadas por las feministas

en los años setenta que hacían de lo doméstico un trabajo igual que el trabajo profesional, pero no remunerado. Cuando se observan, ya no los tiempos de los individuos, sino los tiempos de las familias, las desigualdades aparecen aún más profundas. La encuesta distingue cinco tiempos en la vida de las familias, entre ellos, el tiempo parental, el cual se desglosa finamente (Barrère-Maurisson, 2001: 24-25).

**Cuadro N° 1. Los cinco tiempos de la vida familiar**

<b>El tiempo fisiológico</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dormir.</li> <li>- Asearse.</li> <li>- Comer.</li> </ul>	<b>El tiempo doméstico</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Preparar las comidas, poner y recoger la mesa, lavar la vajilla.</li> <li>- Hacer las compras.</li> <li>- Lavar, planchar y ordenar la ropa.</li> <li>- Limpiar y ordenar la casa.</li> <li>- Cuidar el jardín.</li> <li>- Arreglar, reparar y mantenerla casa.</li> </ul>
<b>El tiempo del trabajo profesional</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Desempeñar o buscar un trabajo.</li> <li>- Seguir una formación o estudios.</li> <li>- Desplazarse de la casa al trabajo o al lugar de estudios.</li> </ul>	<b>El tiempo personal</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- No hacer nada especial.</li> <li>- Mirar televisión.</li> <li>- Tiempo libre en la casa (leer, escuchar música, recibir amigos, etc.).</li> <li>- Realizar actividades devoluntariado y asociativas.</li> </ul>
<b>El tiempo parental</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>El tiempo parental doméstico:</b> comprende todas las actividades que consisten en atender a los hijos como vestirlos, asearlos, darles de comer.</li> <li>- <b>El tiempo parental «taxi»:</b> llevarlos al colegio o acompañarlos a actividades extraescolares.</li> <li>- <b>El tiempo parental escolar:</b> ayudarlos a hacer sus tareas.</li> <li>- <b>El tiempo de sociabilidad parental:</b> jugar con ellos dentro o fuera de la casa, dedicar tiempo a los adolescentes (conversar, mirar juntos un programa de televisión, etc.).</li> </ul>	

Fuente: Barrère-Maurisson, 2004: 23.

En términos generales, el tiempo parental representa un trabajo de medio tiempo para un individuo; es de 19,7 horas, *vale decir, medio tiempo respecto de la norma profesional*. Al interior de las parejas, son muy relevantes las diferencias entre los padres y las madres, que están presentes ante los hijos dos veces más que los padres. Por otra parte, los padres se implican más en las actividades de sociabilidad que en cualquier otra tarea parental. El sobretiempo es parental para las mujeres y profesional para los padres. El conjunto configurado por el tiempo profesional y el tiempo parental representa una carga más pesada para las madres que para los padres. Para los activos que tienen un hijo a cargo, la suma de ambos tiempos, el profesional y el parental, equivale semanalmente a 62 horas para las madres y 54,30 para los padres. En el caso de una familia monoparental, se contabilizan 59 horas para el jefe de familia.

Cuando en el cálculo se incluye el total de los tiempos profesional, fisiológico, personal, doméstico y parental, las mujeres salen perdiendo en todos los cuadros (Barrière-Maurisson, 2004). En el caso de los hombres activos a tiempo completo, es muy importante el tiempo profesional, pero se compensa ampliamente con un tiempo doméstico más reducido, lo que otorga mayor tiempo fisiológico y personal. Las mujeres que desempeñan una actividad a tiempo completo, acumulan los tiempos profesionales y parentales en detrimento de su tiempo personal. Finalmente, aquellas que trabajan a tiempo parcial, si dedican por definición menos tiempo a su trabajo, deben asumir solas el tiempo parental y doméstico.

Siguiendo una lógica de clasificación de los tiempos que compara, para mujeres y hombres, en jornada de 24 horas, los tiempos que se dedican al trabajo remunerado, trabajo no remunerado y no trabajo (tiempo fisiológico, tiempo libre), las mujeres aparecen siempre trabajando más que los hombres: las primeras, 11 horas diarias (4,20 horas de tiempo laboral, 4,30 horas de tiempo doméstico y 2,10 horas de tiempo parental), quedándoles 13 horas fuera de

trabajo. Por su parte, los hombres realizan menos de 10 horas (6,30 horas de trabajo laboral, 2,10 para el tiempo doméstico y una hora de tiempo parental), quedándoles 14 horas fuera de trabajo. La encuesta concluye, con toda razón, que para concebir la paridad laboral entre hombres y mujeres, se debe, al mismo tiempo, concebir la paridad parental y doméstica (Barrère-Maurisson, 2003).

Solo algunas encuestas permiten dilucidar los diferentes tiempos de las actividades de las mujeres que revelan la persistencia de las desigualdades. “El sistema de género se fundamenta en esta construcción de la relación con el tiempo [...] que infiere disposiciones prácticas y morales, tales como responsabilidad, atención, anticipación, preocupación, en resumen, todo aquello que se ha convenido en llamar el *care*” (Bessin y Gaudart, 2009:14).

## Trabajo de la madre y cuidado de los hijos

Los discursos sobre el trabajo asalariado de las madres han evolucionado significativamente desde los años setenta. Dado que esta temática plantea el bienestar del hijo, la psicología no ha dejado de dar su opinión, emitiendo un juicio muy negativo sobre el trabajo de las mujeres, posición reemplazada por los poderes públicos; mientras que la sociología, por su parte, se ha conformado con denunciar la insuficiencia de las instituciones colectivas. Desde el inicio de los años noventa, estos debates parecen obsoletos y ya no hay alternativa. El 82% de las mujeres de entre 25 y 49 años con un hijo trabajan y un 74,5% de aquellas, con dos hijos. Los poderes públicos han implementando paulatinamente formas de cuidar a los hijos hasta los tres años de edad, sabiendo que, en Francia, después de esta edad, son acogidos en las escuelas de párvulos. Sin embargo, la cantidad de estructuras colectivas de acogida sigue siendo insuficiente y, en el año 2010, parece tan difícil encontrar a alguien

que cuide de los hijos como antes lo era mantenerlos con vida. Mientras continúa, a pesar de la crisis, la actividad femenina, los lugares donde el niño pequeño –“personita de pleno derecho encaminada hacia su autonomía”– debe aprender a manejar y utilizar su cuerpo, ingresar al mundo social, aprender el lenguaje y los códigos, no se desarrollan a un ritmo suficiente.

Si bien la tasa de empleo femenino en Francia es la más alta de Europa, la escasez de lugares sigue siendo tan patente (solo es acogido un 10% aproximadamente de los niños menores de tres años) como lo era hace 25 años (Fagnani, 2004). Las estrategias de los poderes públicos han ido cambiando con el correr de los años. Por mucho tiempo se alentó la creación de guarderías infantiles y los discursos públicos encomiaban un medio de socialización colectiva beneficiosa para la personalidad del niño. Desde los años noventa, el Estado ha preferido orientar sus esfuerzos hacia formas de cuidado individuales subvencionadas (asistente maternal, empleadas a domicilio), basándose en el principio de “libre elección de la forma de cuidado”. Estas nuevas disposiciones han tratado tanto de disminuir los costos de las estructuras colectivas, como de alentar a las familias a crear empleos. En el caso de las parejas con trabajos altamente calificados, el cuidado de niños a domicilio representa una fórmula costosa, pero que se acomoda a los largos horarios laborales de los padres. Sin embargo, su costo la transforma en una categoría que se limita a los más altos ingresos.

Desde el punto de vista social, entre los partidarios de las guarderías infantiles y del cuidado a domicilio se encuentran presentes, en forma proporcional, los altos ejecutivos y los egresados de la educación superior. En tanto que los obreros, los empleados y las capas de ingresos medios optan por la asistente maternal. ¡Un vuelco espectacular!, conociendo el estigma que pesaba sobre la guardería en los años sesenta.



La oferta sigue siendo muy dispar según las ciudades y las regiones. De este modo, el recurrir a los abuelos, lo que todavía hace una de cada diez personas –aunque, según las opiniones, está disminuyendo el deseo de ver que sus hijos estuvieren así cuidados–, es una situación que se da en las pequeñas aglomeraciones donde la oferta de servicios es más baja.

En el contexto permanente de la falta de lugares donde dejar a los hijos, no es sorprendente observar una correlación entre la tasa de abandono de la actividad laboral de la mujer y el tipo de trabajo que desempeña. Teniendo en cuenta los diferentes problemas que se presentan según las categorías sociales, para encontrar a alguien que cuide a su o sus hijos, las mujeres optan por la solución más radical, decidiendo retirarse del mercado del trabajo. Las empleadas de comercio, las obreras y el personal de servicio son quienes más abandonan su empleo tras el nacimiento del primer o segundo hijo. Desde el punto de vista laboral, el trabajo de la mujer obrera es poco gratificante y mal remunerado. La interrupción temporal de la actividad laboral soluciona problemas tales como el cuidado de los hijos, la desincronización de los horarios de trabajo entre el marido y la esposa, los tiempos irregulares o imprevisibles de trabajo, la duración de los tiempos de transporte.

Aunque la combinación de problemas y la compensación de subsidios públicos explican la interrupción de su trabajo, las madres, por lo general, anteponen su preocupación por cuidar mejor a sus hijos (Meda, Wierink, Simon, 2003).

Además, las mujeres han dejado el mercado laboral como consecuencia de diversas medidas públicas que “contribuyen a mantener la división sexuada del trabajo en el seno de la familia... Esto contribuye a reforzar las normas según las cuales la educación y el cuidado de los hijos son antes que todo una ‘cosa de mujeres’” (Fagnani, 2004: 37).

## Conciliación ¿en lo masculino o lo femenino?

Desde que las madres jóvenes demostraron su voluntad de trabajar, junto con criar a los hijos –Francia también se enorgullece de tener el 2010 una tasa de fecundidad de 2.0, una de las más altas de Europa–, el tono político de los discursos ha cambiado: ahora se trata de que las familias puedan “conciliar” trabajo e hijos. Cabe destacar que el término “conciliación”, que reviste una imagen positiva y neutra, transmitida en la expresión anglosajona *work-family balance*, oculta en realidad la existencia de desigualdades: tiene un fuerte sesgo implícito de género (Pailhé y Solaz, 2010), puesto que valida la desigual repartición de las tareas entre hombres y mujeres. Así es como las políticas hablan de “ayudar” a las madres que trabajan y de “implicar más” a los padres (... que trabajan, lo que es tan evidente que resulta inútil señalarlo).

Todas las encuestas muestran que el nacimiento de un hijo tiene resultados inversos en las trayectorias profesionales según el género. En efecto, la mujer es la directora de orquesta de una compleja organización familiar: soporta la carga mental que conlleva la organización de lo doméstico, la gestión del empleo del tiempo de los hijos y del suyo propio, tanto más difícil de asumir, por cuanto los empleos precarios han desestabilizado los tiempos de trabajo. “Maldita conciliación” era el título con que la revista *Travail, genre et sociétés* publicaba uno de sus números, en el año 2010.

En una encuesta realizada el 2004 (Garnier, Meda, Senik, 2004), se planteó directamente a un grupo de activos, hombres y mujeres, la siguiente pregunta: “¿Encuentra que su trabajo torna difícil la organización de su vida familiar?”. El 39% de ellos respondió que sí, y de este porcentaje, el 15% señaló que era muy difícil y el 24%, un poco solamente. La relación entre el sentimiento de que es difícil la conciliación y los ingresos mensuales, deja de manifestarse que son los hombres quienes se lamentan de la difícil conciliación en los salarios más bajos, y las mujeres en los

tramos de ingresos superiores, lo cual se explica por las formas atípicas de organización del trabajo, en los oficios poco calificados y el horario inacabable en los trabajos más calificados. En estas apreciaciones, es central la temática de la gestión del tiempo.

Estas comprobaciones se explican por el lugar que en nuestras sociedades ocupa el niño, quien funda la pareja y la familia y cuyo nacimiento se planifica esencialmente en función del proyecto profesional de la madre. En Francia la familia ya no se constituye por el matrimonio, sino por la llegada del hijo (56% de los nacimientos ocurren fuera del matrimonio) (Segalen, 2010).

Ahora bien, aun cuando nuestra sociedad clama y reclama con voz alta y clara la equidad y la igualdad, la madre es el personaje central de esta red de relaciones que se entrelazan en el seno de la pareja, con los hijos y los ascendientes; como, asimismo, con el mundo escolar. Para las mujeres, y hoy cada vez más para los hombres, tal como lo demuestran diversas investigaciones, la llegada de un hijo afecta la repartición de las tareas entre la pareja y la visión de la importancia que tiene el trabajo para la mujer (Régner-Loilier e Hiron, 2010). Por consiguiente, las mujeres valoran más que nada este vínculo con el hijo; la sospecha de la “mala madre” nunca está muy lejos, sobre todo si la mujer parece estar demasiado inmersa en su trabajo en detrimento de los cuidados que debe brindar a sus hijos. Algunas mujeres ingenieros hablan de “culpabilidad”. Esta sospecha nunca recaerá sobre el padre, ya que si este debe regresar tarde, ir de viaje, trabajar el fin de semana, lo hace por su familia. El trabajo es el pilar central de la identidad masculina, por eso el desempleo afecta en forma mucho más severa a los hombres que a las mujeres, quienes construyen su identidad sobre la base de varios polos.

## Por el lado de los padres

Las voluntades públicas que promueven ayudar a la articulación de la vida familiar y la vida laboral, se enmarcan dentro del apoyo a la parentalidad, es decir, en el ejercicio del rol parental. Mientras que las primeras medidas de conciliación entre lo parental y lo laboral estaban dirigidas únicamente a las mujeres, el discurso público invoca ahora el deseo masculino de tomar parte en los cuidados y la educación de los hijos, al igual que las mujeres.

Existirían algunas dificultades que las políticas públicas se esfuercen por eliminar: “los poderes públicos –se lee en un documento oficial– deben promover una cierta evolución de los roles, la que llevará a los padres a asumir de manera más significativa las responsabilidades y las limitaciones relacionadas con la articulación entre vida familiar y trabajo”<sup>2</sup>. Se han formulado múltiples recomendaciones para que los empleadores tomen en consideración los intereses de las familias.

En Francia, la creación de un permiso de paternidad en el año 2001, correspondía a una voluntad pública de avanzar más hacia la “paridad parental”. Según lo expresado por el primer ministro de la época, Lionel Jospin, se trataba de crear, al igual que con el permiso de maternidad, una autorización de varios días para que el padre pudiera establecer un vínculo con su hijo lactante. De este modo, quedaría restablecido el desequilibrio que impera al momento del nacimiento. En realidad, hacer un paralelo entre hombres y mujeres depende de una impostura, ya que si aquellas que trabajan, requieren “naturalmente” un permiso, es decir, necesitan ausentarse del lugar de trabajo, a los hombres se les ofrece la posibilidad de retornar al hogar.

---

<sup>2</sup> Opinión del Alto Consejo para la Población y la Familia, julio de 2003.

Esta medida no respondía a ninguna demanda de los padres (dado que estos se hacen escuchar respecto de otras causas en las asociaciones para padres divorciados). Además, este derecho no se utiliza como el legislador lo concibió. El uso de este permiso difiere dependiendo de los niveles socio-profesionales y es objeto de complejos cálculos respecto de los demás “permisos”, lo que lo trivializa y lo transforma en un permiso como cualquier otro, un permiso más. En lugar de crear el “paternaje”, a imagen del maternaje, a partir del nacimiento del hijo –lo que el legislador creyó necesario para consolidar el vínculo entre el padre y su recién nacido–, los padres utilizan este tiempo liberado de forma flexible (ya que la ley no obliga a tomarlo al momento del nacimiento), frecuentemente junto con las vacaciones, los períodos RTT<sup>3</sup>. Además, lejos de reemplazar a la madre en los cuidados, el padre, en el mejor de los casos, va a atender a los demás hijos mayores, es decir, su tiempo libre lo va a dedicar a tareas de bricolaje, a decorar la habitación, etc. Por lo tanto, está lejos de reequilibrar los compromisos afectivos para con el hijo. La madre es quien decide el momento de este permiso y en qué debe ser utilizado, lo que respalda la existencia de un régimen “matricentrado”. Las estadísticas confeccionadas con motivo de la adopción de esta medida muestran que son los padres jóvenes quienes hacen uso de este permiso y, en especial, los profesionales de la administración pública (Bauer, Penet, 2005).

Si bien los efectos de esta medida no han logrado el resultado deseado, esta da por lo menos muestras de una nueva actitud frente a la paternidad, pero dentro de una relativa ambigüedad. Por un lado, hoy, los hombres valoran su función paterna y no solamente para ejercerla de forma autoritaria como antaño, sino en la vida cotidiana de la misma forma que las madres. El cuidar de los hijos pequeños es gratificante y forma parte de la identidad masculina, pero casi siempre a nivel de las representaciones. Sin embargo,

---

<sup>3</sup> Reducción del tiempo de trabajo: horas liberadas por el empleador.

participar más en la paternidad todavía choca con la norma laboral, y para los hombres las tareas del maternaje carecen de legitimidad (Boyer y Cérroux, 2010).

## Conclusión

Mientras las feministas vislumbraban en los años sesenta un futuro feliz y una marcha triunfal hacia la equidad entre sexos, no se puede ocultar la permanencia de la “valencia diferencial de los sexos”, tan querida por Françoise Héritier (1996). Queda por saber si la “elección” de que disponen solamente las mujeres para retirarse del mercado laboral o emplearse a tiempo parcial es la expresión de una dominación o la manifestación del deseo y placer de “ver crecer a sus hijos”. Lejos de la tesis de la dominación, el estudio de las tareas familiares puede ubicarse en una esfera muy diferente, aquella del don gratuito y de la gratificación afectiva. Para mantenerse optimista y esperar ver a futuro una mejor distribución de las temporalidades entre hombre y mujeres, se puede destacar que, tanto para los hombres como para las mujeres, los valores familiares están integrados en el proyecto de felicidad social junto con los valores del trabajo.

## Bibliografía

- Barrere-Maurisson, Marie-Agnès (dir.) (2001). Partage des temps et des tâches dans les ménages, Cahier Travail et emploi, Paris, La Documentation française: 24-25.
- (2003). Travail, famille: le nouveau contrat. Paris, Gallimard.
  - (2004). Masculin/Féminin. Vers un nouveau partage des rôles? Cahiers Français, 322, 6, septembre-octobre: 22-28.

- Bauer, Denise y Pennet, Sophie (2005). Le congé de paternité. Études et résultats, DREES, n.º 442, novembre.
- Bessin, Marc y Gaudart, Corinne (2009). Les temps sexués de l'activité: la temporalité au principe du genre? *Temporalités* [En ligne], 9.
- Bihl, Alain y Roland, Pfefferkorn (2000). Hommes et femmes. L'introuvable égalité. La place contradictoire des femmes dans la société française. Recherches et prévisions, CNAF: 19-31.
- Boyer, Danielle y Benoît, Céroux (2010). Les limites des politiques publiques de soutien à la paternité, *Travail, genre et sociétés* 2/n.º 24: 47-62.
- Delphy, Christine (1978). Travail ménager ou travail domestique. En Andrée Michel (ed.), *Les femmes dans la société marchande*. Paris, Presses universitaires de France: 74-96.
- Fagnani, Jeanine (2004). La famille dans la société. Responsabilités familiales et vie professionnelle. *Cahiers Français*, 322, septembre-octobre: 34-38.
- Garnier, Hélène; Meda, Dominique y Senik, Claudia (2004). La difficile conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. DARES, Premières synthèses, décembre.
- Héritier, Françoise (1996). Masculin/Féminin. La pensée de la différence. Paris, Odile Jacob.
- Laufer, Jacqueline; Marry, Catherine y Maruani, Margaret (eds.) (2003). Le travail du genre. Les sciences sociales du travail à l'épreuve des différences de sexe. Paris, La Découverte/MAGE.
- Maruani, Margaret y Meron, Monique (2011). *Un siècle de travail des femmes en France*, Paris, La Découverte.
- Méda, Dominique (2008). *Le Temps des femmes. Pour un nouveau partage des rôles*. Paris, Flammarion.
- Méda, Dominique; Wierink, Marie y Simon, M. O. (2003). Pourquoi certaines femmes s'arrêtent-elles de travailler à la naissance d'un enfant?, DARES, juillet, n.º 292.

- Pailhé, Ariane y Solaz, Anne (dirs.) (2009). *Entre famille et travail. Des arrangements de couples aux pratiques des employeurs*. Paris, la Découverte, INED.
- Régnier-Loilier, Arnaud y Hiron, Céline (2010). Evolution de la répartition des tâches domestiques après l'arrivée d'un enfant. *Politiques sociales et familiales*, 99: 5-25.
- Ricroch, Layla (2012). En 25 ans, moins de tâches domestiques pour les femmes, l'écart de situation avec les hommes se réduit, INSEE, *Femmes et hommes, regards sur la parité*.
- Segalen, Martine (2010). *A qui appartiennent les enfants?* Paris, Tallandier.
- Segalen, Martine y Martial, Agnès (2013). *Sociologie de la famille*. Paris, Armand Colin, 8.e édition.
- Tchernia, Jean-François (2001). Rôles sexués: un consensus sans effets? En Olivier Galland, Bernard Roudet (eds.), *Les valeurs des jeunes. Tendances en France depuis 20 ans*. Paris, L'Harmattan: 119-134.
- Verret, Michel (1997). D'un genre à l'autre. *Les Cahiers du MAGE*, 3-4.



# Tiempo y vida cotidiana<sup>1</sup>

## *Las mujeres como sujetos de innovación cultural*

CARMEN LECCARDI

### Introducción

Tematizada como producción de nuevos cuadros de referencia conceptual, nuevos esquemas interpretativos que transforman los modos de definir la realidad y de uniformarla, la innovación cultural constituye un aspecto de importancia estratégica para la comprensión de las dinámicas de cambio social. Si estas últimas, en la modernidad, vienen frecuentemente analizadas en referencia a la relación privilegiada entre tecnología, economía y sociedad, el enfoque en clave cultural tiende más bien a enfatizar la vida cotidiana y el rol de los sujetos en ella, en la producción de universos de significado, desde lo inédito, en la deconstrucción y reconstrucción de las visiones del mundo.

En el contexto de la reflexión aquí propuesta, que pone la atención sobre las mujeres como sujeto colectivo y sobre las dinámicas específicas de innovación cultural de las cuales ellas son protagonistas, la vida cotidiana asume, desde otro ángulo, una relevancia especial. Ha sido, en efecto, el movimiento neofeminista el cual puso en discusión desde la raíz, en los años 70, el cotidiano como lugar de lo banal, tiempo privado y sin historia por excelencia. Derrocada esta visión, la vida cotidiana ha sido constituida como terreno

---

<sup>1</sup> Este capítulo fue traducido al español por la Dra. Ana María Yévenes Ramírez.

privilegiado en cuyo interior se expresa subjetividad política, poniendo en discusión las relaciones de poder existentes en el plano social. Ha sido desencadenada, a través de este cambio de perspectiva, una verdadera y propiamente tal revolución cultural con consecuencias a largo plazo.

Los análisis del tiempo de la vida cotidiana como ámbito del “hacer historia”, característicos de los últimos decenios del siglo pasado –con una revalorización estratégica del tiempo de la reproducción, como parte integrante del tiempo productivo–, ejemplifica bien este proceso.

¿Qué permanece hoy de estas importantes dinámicas innovadoras que han conformado los perfiles sociales y políticos de las mujeres al comienzo del nuevo siglo? ¿El cotidiano sigue constituyendo para las mujeres el terreno soberano de la innovación cultural? ¿O, más bien, ha sido reconfigurado como tiempo que oprime más que exalta las subjetividades de las mujeres producto de la creciente velocidad y escasez que lo caracteriza? Utilizando la dimensión del tiempo analizada en clave sociológica, este artículo se propone dar respuesta a tales interrogantes. En el corazón del análisis está la convicción de que las formas de innovación cultural, de las que las mujeres continúan siendo protagonistas en el cotidiano, construidas en torno a la experiencia de la *multiplicidad no jerárquica* de los tiempos de la vida cotidiana, carecen hoy de adecuadas formas de reconocimiento social.

## Modernidad, innovación y vida cotidiana

El concepto de vida cotidiana, al igual que el de innovación, puede ser considerado para todos los efectos hijo de la modernidad (Lefebvre, 1972). En efecto, es solo en el siglo xix que la vida cotidiana llega a ser objeto de reflexión crítica, tema de representación artística y literaria. Análogamente, es solamente con la modernidad (*Neuzeit*, “tiempo

nuevo” en sí mismo) que la innovación se carga, *en cuanto tal*, de significados positivos sobre la base de una capacidad humana de conocer y de crear considerada, en línea de principio, inagotable. Los dos conceptos son, sin embargo, no pocas veces considerados antitéticos. Si la innovación es asociada al cambio dirigido, capaz de erosionar la tradición, “al acortar los períodos de tiempo que permiten una experiencia homogénea”(Koselleck, 1986: 79), de manera polar, la vida cotidiana muestra la rutina que garantiza la construcción de un orden tranquilizador y protegido. Mientras el cotidiano es el reino de lo dado por supuesto, del sentido común que pone a disposición (al menos virtualmente) un escudo contra la incerteza, es el universo silencioso de la reproducción y de la familiaridad; los procesos de innovación redefinen, por el contrario, aquello que se había dado por descontado, abren a lo inédito, meten en discusión las certezas cotidianas. El primero está inmerso en el tiempo circular de la repetición, los segundos en el tiempo lineal de la historia.

Para superar este enfoque dicotómico, que resulta limitante, es necesario introducir un plano de reflexión adicional capaz de mostrar cómo la vida cotidiana misma puede desempeñar un rol relevante en el desarrollo de las dinámicas de innovación. Como trataré de argumentar, aquello no solo ocurrió en los años setenta producto del movimiento de las mujeres, sino cuando el cotidiano se transformó en terreno generador de pensamiento estratégico y lucha política. De hecho, la vida cotidiana continúa constituyendo, todavía en nuestros días, al menos para una parte de las sujetos de género femenino, un ámbito de particular valor para la construcción de procesos de innovación. Para iluminar estas dinámicas es, sin embargo, fundamental concentrar la atención, en primer lugar, sobre aspectos culturales (y cognitivos) de la innovación.

## Redefinir el mundo

Considerada desde el punto de vista cultural, la innovación atañe a las formas de la racionalidad, las representaciones y también las identidades de los sujetos que la producen. La capacidad de renombrar los problemas, de ponerlos en un marco cognitivo diverso, constituye uno de sus rasgos distintivos (Donolo y Fichera, 1988). A través de esta ruta, los sujetos están en grado de problematizar el sentido común, reformulando juicios y expectativas (Jedlowski, 2003). De tal modo, construyen una visión diversa del mundo y piden el reconocimiento. Es como si, en un momento dado y sobre la base de una constelación de condiciones, los marcos cognitivos que regulan la existencia cotidiana –aquellos que cada uno y cada una pueden dar por descontados sin interrogarse sobre la validez del propio punto de vista, aquellos que se confirman a través de la repetición– fuesen puestos en discusión. La realidad viene filtrada a través de lentes diversos de aquellos del sentido común, por ejemplo reconsiderando bajo una luz diversa situaciones ya conocidas. De este modo pueden producirse transformaciones también profundas en las visiones del mundo. Un ejemplo concreto puede contribuir a clarificar estas dinámicas.

Consideremos en esta óptica el concepto de *doble presencia*, elaborado por Laura Balbo (1978), en la segunda mitad de los setenta, en una fase histórica en la cual el neofeminismo había sabido hacer valer el propio punto de vista sobre áreas cruciales de la vida social, redefiniendo problemáticas estratégicas como aquellas ligadas a la sexualidad, a la salud, a la relación entre hombres y mujeres y, más en general, a la política.

Con el tiempo, el concepto de doble presencia ha adquirido rasgos siempre más normativos, llegando a indicar no solo una forma de identidad de la que son portadoras las mujeres adultas implicadas en el mercado del trabajo y con carga familiar –que perennemente penden de un hilo entre sus compromisos profesionales y sus responsa-

bilidades de cuidado—, sino también un verdadero modelo identitario normativo en el cual las jóvenes mujeres son socializadas<sup>2</sup>. En la formulación originaria emergían, sin embargo, también rasgos de signo diverso, exquisitamente innovadores bajo el perfil cultural. Más allá de los aspectos más inmediatamente gravosos, vinculados a la dimensión del doble rol y de la doble fatiga, eran, en efecto, subrayadas las “potencialidades de innovación, de creatividad, de diferencia” (Balbo, 1978: 4) activadas por el cruce cotidiano de varios mundos por parte de una cuota creciente de mujeres adultas. Tal “contaminación” de códigos, de estilos, de formas de conciencia no solo aparecía en grado de hacer más rico y reflexivo el proceso de definición de sí, sino que era considerada una base de partida esencial para redefinir la propia relación con el mundo social. De hecho, desde cuando fue planteado, más de treinta y cinco años atrás, el concepto de doble presencia ha tenido la capacidad de producir formas decisivas de innovación bajo el punto de vista cultural y simbólico, capaces de incidir positivamente sobre la capacidad de las mujeres de reconocerse (y de ser reconocidas) como sujetos de la propia historia y, conjuntamente, protagonistas de la historia social.

## **La vida cotidiana como terreno de innovación: los años setenta**

Los movimientos sociales, debe enfatizarse, son agentes de innovación cultural de primer orden (Leccardi, 2003a, 2003b). Así fue, por ejemplo, para el feminismo de los años setenta (Bertilotti y Scattigno, 2005), también en relación

---

<sup>2</sup> En este escenario la reflexión propuesta del Grupo de trabajo de la Librería de las Mujeres de Milán busca más bien subrayar la creciente capacidad de las jóvenes mujeres para ejercitar subjetividad y construir formas de control sobre su propio tiempo de vida. Al respecto, ver “El doble sí. Trabajo y maternidad”, anexo de “Quaderni di Via Dogana”, 2008, n.º 85.

al rol que ha jugado en la redefinición de los significados de la vida cotidiana. El movimiento ha *redescubierto* el cotidiano como lugar de la experiencia –un término paraguas para expresar aquello que es activo, creativo, provisto de intenciones y de significado–. Revisemos a través de cuál itinerario.

La “cultura del cotidiano”, que el movimiento construye en este decenio, se nutre de dos dinámicas entrelazadas. La primera reenvía a la resignificación de lo “privado” como reto fundamental en una sociedad dominada por el autoritarismo patriarcal. Esta redefinición se vincula, de una parte, a las grandes movilizaciones colectivas (por ejemplo en torno a la liberalización del aborto); de la otra, al comienzo de nuevos itinerarios de construcción biográfica centrados sobre la idea de autodeterminación y diferencia. La segunda remite al plano pequeño de comportamientos *en el* cotidiano, puestos en marcha por las mujeres una a una y guiados por el deseo de poner en discusión las contraposiciones fundantes del orden social: público y privado, personal y político, cuerpo y mente, y de los respectivos tiempos (Melandri, 2000).

El radical cuestionamiento del cotidiano como lugar de lo banal, de lo inofensivo, como tiempo sin historia, y su rescritura, como punto de partida y punto de llegada en las transformaciones de las relaciones de poder propuesta por el movimiento, han contribuido, en medida determinante, a transformar el estatuto teórico y epistemológico de la vida cotidiana. Aquello ha sido posible por el carácter no abstracto de esta crítica, por su capacidad de atravesar todos los aspectos y las dimensiones de la organización material de la vida trastornando los significados. Antes incluso que en el plano del discurso –el cotidiano, como esfera estratégica para la reproducción de la vida social– la crítica ha involucrado el modo de vivirlo. La obviedad del cotidiano, entrelazada para las mujeres al silencio que lo envuelve y lo separa de los ámbitos “públicos” de la vida social, es rota para siempre. Se desencadena de tal manera un proceso de

amplia duración, una revolución cultural en sentido propio que involucra las relaciones, en primer lugar aquellas familiares, pero también la relación con la esfera pública, las formas de acción individuales y colectivas.

Un aspecto adicional debe ser advertido para entender la intensa relación que el movimiento construye con el cotidiano en estos años. Me refiero a la identificación del espacio de la casa como un espacio político. Instrumento de esta identificación es el particular método de conocimiento que el movimiento practica, el autoconocimiento, jugado en torno al partir de sí como vehículo de crítica política y a las casas, como sede privilegiada para su ejercicio. Es así como un ámbito cotidiano y extrapúblico por excelencia, como es la esfera de la domesticidad, viene relaborado en términos de dimensión “pública” y política. Primer símbolo del cotidiano femenino y del aislamiento de las mujeres, la casa es transformada en espacio de elaboración colectiva y de crecimiento de subjetividad (Passerini, 1991). A través de las relaciones y las formas del saber común, en tal modo construidas –en las habitaciones transformadas en lugares de encuentro y de conocimiento, en colectivos y en los espacios autogestionados, en las reuniones y en otros momentos de encuentro oficial, pero también durante las vacaciones compartidas– la vida cotidiana coincide, de hecho, con la “cultura de las mujeres”. Y con prácticas que tienen una marca cultural fuertemente innovadora.

## **Tiempo y vida cotidiana en el nuevo siglo**

Con la distancia de algunas décadas, ¿se puede afirmar que esta visión del cotidiano ha sido completamente absorbida por el neoliberalismo y los procesos de privatismo que lo acompañan? ¿O, en cambio, ella continúa a jugar un rol todavía en nuestros días? Considero que entre la representación del movimiento descrita y las experiencias

del cotidiano elaboradas por numerosas mujeres adultas de nuestros tiempos, el nexo está constituido por la relación con el tiempo. Al igual que en los años setenta –no obstante el crecimiento exponencial de la velocidad de los ritmos sociales– estos sujetos femeninos aparecen en grado de elaborar formas de crítica práctica al dominio de las lógicas temporales puramente cuantitativas y al dualismo constitutivo que las sustancia (a partir de la dicotomía producción versus reproducción).

Ha subrayado Barbara Adam (1995), una de las estudiosas que con mayor originalidad y empeño han contribuido a dar relevancia social a la reflexión sobre el tiempo entrelazándola a problemáticas de corte feminista, cómo un análisis en clave temporal tiene la capacidad de dejar obsoletos los enfoques dualistas. Naturaleza/cultura, mente/cuerpo, sujeto/objeto aparecen, si se filtran a través de una “mirada temporal”, categorías que se implican entre sí. Si consideramos, por ejemplo, la dimensión del tiempo individual, podemos sin esfuerzo notar que en su interior tiempos biológicos y tiempos sociales, estaciones de la vida y escansiones del calendario, ritmos del cuerpo, ritmos naturales y sociales, pero también tiempo del reloj y sentido interior de la “duración” resultan de tal manera interconectados que llegan a ser de hecho no distinguibles<sup>3</sup>.

El movimiento neofeminista de los años setenta, cabe subrayar, ha contribuido de modo decisivo a revelar la posibilidad, que el análisis en clave temporal incluye, de ir más allá de los enfoques dicotómicos (a partir, como se ha señalado precedentemente, de la puesta en discusión de las dicotomías público/privado y personal/político). Estratégico se

---

<sup>3</sup> Nuestros ritmos individuales son, a su vez, el producto complejo del cruce entre los ritmos circadianos de nuestro cuerpo –gobernados de la alternancia día/noche, de los movimientos del planeta como la Tierra y la Luna– y la estructuración social del tiempo (del sistema de los horarios a la periodicidad mensual y anual de la vida colectiva). Más precisamente, ellos pueden ser considerados el resultado de la elaboración reflexiva, y altamente subjetiva, de este entramado.



ha revelado, a este respecto, el particular método que el movimiento ha adoptado, ya mencionado precedentemente, y que se resume, en pocas palabras, en la práctica de relaciones entre mujeres. Un método capaz de devolver a la unidad la subjetividad (en primer lugar la subjetividad política) y el plano de las relaciones sociales.

A partir de una desestructuración de las categorías temporales dominantes, el feminismo de los años setenta ha, por lo tanto, mostrado cómo la reflexión sobre el cruce de más mundos y más universos simbólicos, característico del tiempo de las mujeres –la búsqueda de autoexpresión ya sea dentro de los tiempos plasmados por las lógicas públicas, como en la construcción de relaciones significativas en privado, la necesidad de “fidelidad a sí misma” (Buttarelli, 1997: 95) y de expresión del propio deseo en todas las áreas de la vida cotidiana– permite una redefinición global y unitaria del *sentido* del tiempo.

La reestructuración analítica así producida ha construido una crítica radical a la concepción económica dominante del tiempo, aquella concepción que lo aborda como dimensión abstracta y neutra, depurada de la referencia a los sujetos y a sus contextos, lineal y comercializada, pero también fragmentada y parcelada en segmentos “fríos”, sin relación recíproca. Subrayando las interdependencias y la circularidad de las experiencias, se ha revelado el carácter conjuntamente creativo, generativo y abierto del tiempo y el claro signo sexuado de las representaciones y de los comportamientos temporales. Un rol de primer plano ha jugado, en este reconocimiento, la centralidad atribuida por el movimiento feminista al cuerpo y a las prácticas capaces de elaborar los lenguajes. La *diferencia* entre los sexos en la relación con el tiempo puede así llegar a ser una referencia asumida y, conjuntamente, la base para la construcción de procesos de innovación cultural que pongan el tiempo, como dimensión sexuada, al propio centro.

De estos saberes y de estos procesos, a mi juicio, mucho penetra en las visiones del tiempo de numerosas mujeres del nuevo siglo, cómplice de ello es la típica condición de ambivalencia que caracteriza y unifica, más allá de la diversidad, sus experiencias. Además de que en la lógica temporal dominante, construida en torno a la producción de bienes, ellas están en efecto involucradas en la vida de cada día, incluso en una diversa forma de temporalidad conectada a la producción de relaciones sociales personalizadas. Como consecuencia, la conciencia temporal que esta mayoría desarrolla aparece típicamente compleja y diferenciada. Esta acoge como central, al lado de la dimensión cuantitativa, aquella relacional, no funcional, no lineal, no guiada de lógicas económicas, estructurada sobre el reconocimiento de la multiplicidad del propio tiempo y del de los otros. Aparece, asimismo, capaz de reconocer la relevancia social no solo del tiempo para el mercado, sino también del tiempo del trabajo no remunerado, sintonizado sobre otros principios, no de prestación, y sobre otros ritmos temporales. No puede, en efecto, ser medido simplemente con el reloj aquel tiempo de las relaciones, de la socialización, de la atención al bienestar de las personas de los cuales el cotidiano está tejido (Leccardi, 2015).

Aunque forzadas en la vida de cada día a transformarse en “malabaristas del tiempo”, perennemente en búsqueda de empalmes entre tiempos diversos, siempre más veloces y gobernados por reglas temporales diferentes, muchas mujeres adultas desafían cada día, a través de sus prácticas de vida, la equivalencia de tiempo y dinero. El tiempo, en este horizonte, no se configura solo como dimensión abstracta y homogénea, separada de los seres humanos y a ellos externa. Se delinea, al contrario, como dimensión que contiene reservas de sentido que los sujetos pueden activar autónomamente. Es un *tiempo generativo*, capaz a su vez de crear otro tiempo, otras relaciones. No es este, entonces, un tiempo que enfatiza exclusivamente la dimensión del control,

la ausencia de involucramiento emotivo, la distancia de la esfera personal. Trayectorias importantes de innovación cultural nacen de esta conciencia.

En síntesis, los comportamientos temporales cotidianos de un número consistente de sujetos femeninos presuponen la consideración de aspectos que la razón económica expulsa: la racionalidad respecto al valor, el bien-estar no solo personal, la dimensión creativa, el sentido de responsabilidad personal, la lentitud buscada como expresión de calidad de la relación. Estos comportamientos apuntan también a una diversa cultura temporal, potencialmente capaz de construir una organización del tiempo diferente, de carácter no exclusivamente utilitarista. De una mirada innovadora similar sobre el tiempo de la vida cotidiana son portadoras hoy numerosas mujeres. Se trata entonces de reconocerlo y valorizarlo, sabiendo que esto puede restituir visibilidad a los aspectos menos comercializados y más cualitativos del tiempo colectivo, aquellos que el neoliberalismo, de hecho, cancela. Un aspecto, este, cuya relevancia es análoga para los hombres, como para las mujeres.

## Bibliografía

- Adam, B. (1995). *Timewatch. The Social Analysis of Time*. Cambridge: Polity Press.
- Balbo, L. (1978). La doppia presenza. *Inchiesta*, 32(8), 3-11.
- Bertilotti, T. y Scattigno, A. (2005) (eds.) *Il femminismo degli anni Settanta*. Roma: Viella.
- Buttarelli, A. (1997) Lavorare radicalmente. En Buttarelli, A.; Longobardi, G.; Muraro, L.; Tommasi, W. y Vantaggiato, I., *La rivoluzione inattesa. Donne al mercato del lavoro*. Parma: Pratiche, 85-105.
- Donolo, C. y Fichera, F. (1988). *Le vie dell'innovazione: forme e limiti della razionalità politica*. Milano: Feltrinelli.

- Jedlowski, P. (2003). Senso comune, esperienza e innovazione sociale. En Id., *Fogli nella valigia. Sociologia, cultura, vita quotidiana*. Bologna: Il Mulino, 57-68.
- Koselleck, R. (1986). *Futuro passato. Per una semantica dei tempi storici*. Genova: Marietti. (1993. *Futuro pasado. Para una semántica de los tiempos históricos*. Barcelona: Paidós).
- Leccardi, C. (2003a). Le ricerche sui giovani e la dimensione del tempo. En Jedlowski P. y Leccardi, C., *Sociologia della vita quotidiana*. Bologna: Il Mulino, 47-81.
- Leccardi, C. (2003b). La ricerca delle donne e la vita quotidiana. En Jedlowski P. y Leccardi, C., *Sociologia della vita quotidiana*. Bologna: Il Mulino, 83-108.
- Leccardi, C. (2015). *Sociologías del tiempo. Sujetos y tiempo en la sociedad de la aceleración*. Santiago: Universidad Finis Terrae (ed. or. 2009).
- Lefebvre, H. (1972). *La vida cotidiana en el mundo moderno*. Madrid: Alianza (ed. or. 1968).
- Libreria delle Donne di Milano (2008). *Il doppio sì. Lavoro e maternità – esperienze e innovazioni*. Quaderni di Via Dogana, n.º 85.
- Melandri, L. (2000). *Una visceralità indicibile: la pratica dell'inconscio nel movimento delle donne degli anni Settanta*. Milano: Franco Angeli.
- Passerini, L. (1991). *Storie di donne e femministe*. Torino: Rosenberg & Sellier.
- Zanuso, L. (1987). Gli studi sulla doppia presenza: dal conflitto alla norma. En Marcuzzo, M. C. y Rossi Doria, A. (eds.) *La ricerca delle donne. Studi femministi in Italia*. Torino: Rosenberg & Sellier, 41-58.

# Ocupación materna en Alemania: nuevos desafíos, antiguas soluciones<sup>1</sup>

KARIN JURCZYK

## 1. ¿Es la ocupación materna algo evidente?

La igualdad retórica, que en Alemania ha dominado desde hace algunos años los debates sobre género, no coincide ni con la persistente desigualdad de género en el mercado laboral ni con aquella al interior de la familia. Esto rige a pesar de que las mujeres hoy de facto están “doblemente socializadas” (Becker-Schmidt, 2008), es decir, se les exige como algo evidente tanto la integración al mercado laboral como también la voluntad para hacerse cargo de las labores familiares. Así, la doble socialización de las mujeres y madres se ha convertido en una doble expectativa, en una nueva norma. Según el contexto social, la ocupación materna es considerada incluso como algo prestigioso y especialmente aquellas mujeres altamente calificadas deben justificarse si no ejercen ningún trabajo remunerado. Para mantener la ilusión de una “conciliación light” entre el trabajo y la familia, se señalan frecuentemente modelos poco adecuados, como los casos de gerentes femeninas sacados de rutilantes folletos o también de ministras con numerosos hijos. Rara vez se menciona que aquellas mujeres generalmente disponen de tanto dinero que están en condiciones de acceder al apoyo de buen personal calificado y de los más variados servicios.

---

<sup>1</sup> Mis agradecimientos expresos van dirigidos a Ursula Persike, quien me apoyó de forma intensa durante la elaboración de este artículo. Este capítulo ha sido traducido al español por la traductora Kristin Meyborg y la socióloga Dra. Ana Cárdenas Tomazič.

Sin embargo, en el debate público la ocupación materna solo se considera algo indudablemente positivo mientras no se cuestionen las condiciones en las cuales aquella se da, como lo es el insuficiente apoyo de sus parejas en las labores domésticas y la educación de los hijos, la estructura salarial o las oportunidades de ascenso en las empresas y, especialmente, las inadecuadas condiciones laborales en estas. En dicho contexto, la visión positiva de la ocupación materna es limitada por un vestigio ideológico muy típico en Alemania (o, al menos, en su parte occidental)<sup>2</sup>: el modelo de la buena madre que, durante los primeros años del hijo, permanece en el hogar y asume personalmente su cuidado. Últimamente, en Alemania se desató un debate acalorado por la introducción de un subsidio al cuidado familiar, el cual prevé pagos mensuales de 100 a 150 euros para aquellos padres que no opten por las ofertas públicas de cuidado para sus hijos pequeños.

El debate en Alemania sobre la ocupación materna, que durante el siglo xix consolidó una imagen conservadora de la maternidad<sup>3</sup>, se fundamenta en un modelo de estado de bienestar que –al menos en el occidente alemán– se instauró basándose en el concepto del hombre como sostén económico (Pfau-Effinger, 2012). Esto se refleja, por ejemplo, en el sistema fiscal y en el aseguramiento como carga en los seguros de salud de cónyuges laboralmente inactivos. Ahora bien, el hecho de que de todas formas haya proliferado la igualdad retórica, refleja desarrollos sociales centrales, los cuales ejercen considerables presiones en pos del futuro aumento y de la naturalización de la ocupación materna.

---

<sup>2</sup> No es posible abordar en este texto las diferencias en la historia del oriente y occidente alemán después de la Segunda Guerra Mundial y la importancia de la fundación de la República Democrática Alemana para la imagen de feminidad y maternidad. Sobre el tema, véase a Jurczyk *et al.* (2009), pp. 31-58.

<sup>3</sup> Véase a Vinken, Barbara (2001). *Die deutsche Mutter: Der lange Schatten eines Mythos*. Múnich: Piper (reedición revisada: Fráncfort del Meno: Fischer [2007]).

Los desarrollos mencionados son el cambio demográfico y la escasez de mano de obra calificada que conlleva y que ya se está vislumbrando. El cambio demográfico se caracteriza por dos factores: la tasa de natalidad sostenidamente baja desde la década de los 70 (actualmente es de 1,34 a 1,4 hijos por mujer), así como también el claro incremento de la expectativa de vida. La estructura de edad de la población alemana en el año 2060 será tal que un gran porcentaje de la población corresponderá a ciudadanos mayores de 60 años y disminuirá el porcentaje de la población potencialmente activa (Statistisches Amt, 2009).

Ambos desarrollos en conjunto significan que van disminuyendo los segmentos de edad mediana de la población, los cuales son clave para el funcionamiento del mercado laboral. Esto enfrenta a Alemania con el desafío de aprovechar al máximo al así llamado “capital humano”. Las mujeres, en especial las madres, se consideran en este contexto un potencial de mano de obra crucial que se debe activar y calificar para así poder hacer frente a la escasez de mano de obra calificada. Ahora bien, esta no es una situación novedosa, ya que durante todo el siglo pasado las madres tenían el clásico rol como “ejército de reserva para el mercado laboral”, que se activaba durante las crisis económicas (Jurczyk, 1976). De todos modos, el escenario esbozado abre una gran oportunidad, puesto que las interrogantes de la conciliación entre la familia y el trabajo se convierten en tema político y, por consiguiente, se vuelven algo socialmente aceptado que penetra ampliamente las esferas de los empleadores y de los representantes de los empleados. Estos reflexionan

... lo que podría significar la demanda (que presumiblemente va en alza) de mano de obra calificada para la situación de las mujeres en el mercado laboral, ya que su mayor integración constituye una de las estrategias más importantes para enfrentar la futura demanda de mano de obra calificada. Los potenciales no aprovechados de las mujeres se deberían poner a disposición del mercado laboral como reacción al

desarrollo demográfico. La conciliación entre trabajo y familia ocupa un rol importante en este contexto. Se deben crear las condiciones necesarias a través de mejores ofertas de cuidado infantil. (Lepper, Machnig, Schade; 2012)

Sin embargo, existen también razones económicas para que las mismas mujeres madres opten por trabajos remunerados. Contar con el mayor nivel de educación y de calificación es para las mujeres una inversión razonable, incluso necesaria, para asegurar su propio futuro y el de su familia, porque las mujeres con cada vez mayor frecuencia tienen que ser económicamente autónomas. Dicha tendencia se debe hoy al hecho de que cada vez más mujeres son madres solteras y que las familias nucleares frecuentemente ya no pueden vivir con un solo salario, debiendo ambos padres trabajar remuneradamente. Por una parte, esta situación es condicionada por el número creciente de trabajos precarios (contratos a plazo fijo, empleos de salarios bajos, etc.), lo cual implica una cifra creciente de familias en riesgo de pobreza (Lutz, 2012). Por otra parte, las madres se ven expuestas a un considerable riesgo de divorcio, ya que uno de cada dos o tres matrimonios está divorciado hoy en día (Statistisches Bundesamt, 2013). Además, la nueva legislación sobre la pensión alimenticia, que entró en vigencia en el año 2008, implica fuertes presiones sobre las mujeres para esforzarse a tiempo y poder acreditar una ocupación continua. Esto debido a que después de una separación las madres deben ser económicamente autónomas a partir del tercer año de vida de su hijo. De hecho, esta reforma asignó “una importancia considerablemente mayor a la autorresponsabilidad postmatrimonial que la que tenían hasta el momento” (BMFSFJ 2011: 65).

En el siguiente punto se dedica una mirada más cercana a los datos estructurales del cambio social (punto 2). Se presta especial atención al fenómeno de la ocupación materna a tiempo parcial y su trasfondo. A continuación, se esbozan las condiciones que instala la doble deslimitación



que caracteriza hoy a la ocupación materna en Alemania. En el punto subsiguiente (punto 3) se procede a analizar con mayor profundidad los modelos de vida de madres laboralmente activas con la ayuda de datos cualitativos.

En este marco, son de especial interés los distintos acuerdos que se dan entre los géneros en familias nucleares donde ambas partes trabajan. Esto, debido al hecho de que, si bien han surgido nuevas orientaciones para las actuales relaciones de género, persisten todavía tradiciones eficaces y ambivalentes, tal y como se evidencia en los problemas del balance entre el trabajo y la vida personal.

Como conclusión final, se afirma que, en las condiciones dadas, la vida de las madres laboralmente activas transcurre en un equilibrio precario (punto 4). Se puede constatar que a la fecha ellas deben encontrar soluciones individuales para problemas estructurales, que suelen tener un alto costo para la vida de las madres laboralmente activas.

## **2. La modernidad tardía: datos estructurales del cambio respecto a la ocupación y la familia**

Las tendencias de modernización que se observan en la transición de la modernidad desarrollada hacia la tardía (Giddens 1996) han conllevado una flexibilización estructural de la ocupación femenina y materna. Se trata de un cambio macro, meso y microestructural. A nivel macro, se observa la transición de la sociedad industrializada hacia una sociedad globalizada de servicios y del conocimiento, desarrollo que ha provocado la flexibilización del mundo laboral. La expansión del trabajo en servicios ha implicado la disminución del trabajo industrializado, tradicionalmente centrado en el trabajo físico y masculino. El trabajo en el sector de los servicios, en cambio, se ha convertido en un segmento del mercado laboral preponderantemente femenino. Específicamente, las mujeres están sobrerrepresenta-

das en el sector de los servicios y de oficina. Por ejemplo, un 67% de los oficinistas o de los ejecutivos comerciales son mujeres (StBA 2012<sup>a</sup>: 12). Este desarrollo se ha incrementado a medida que se han incorporado nuevas tecnologías de información, comunicación y transporte. A nivel meso y microestructural es de especial importancia la tendencia hacia la individualización, caracterizada por la desaparición de los vínculos tradicionales con la familia, la Iglesia y las jerarquías de clase. Ellos han sido reemplazados por nuevos vínculos con las instituciones educacionales, el mercado laboral y el estado de bienestar (Beck/Beck-Gernsheim, 1994). Sin embargo, esto se manifiesta de forma sumamente diferente para las mujeres y para los hombres, también respecto a los márgenes de acción relacionados.

El cambio estructural acá descrito se puede resumir con el concepto “deslimitación”. A continuación, se esboza la transición hacia una sociedad posfordista y desprovista de límites, que constituye hoy un importante telón de fondo de la Teoría de la Modernización.

En el transcurso de la industrialización, en muchos países de Occidente se consolidó un modelo social fordista, que preveía una división de trabajo estable entre la esfera familiar y laboral, la cual suponía una clara repartición de responsabilidades entre mujeres y hombres. Este patrón de desarrollo fue fuertemente estimulado con posterioridad a 1950. Las tareas de cuidado, es decir, de cuidado físico y emocional de otras personas, entre ellos niños, enfermos y adultos mayores, así como también la atención al esposo laboralmente activo, se trasladaron desde las “esferas de valor” (Max Weber) del espacio público” hacia lo privado y finalmente se separaron de este (Klinger, 2013: 85). Se estableció así un vínculo estrecho entre el cuidado y la feminidad, lo cual no solo provocó la exclusión de las mujeres del espacio público y de la ocupación, sino que la feminización del cuidado significó también su desvalorización como prestación “no productiva”. El papel del hombre como sostén económico de la familia no fue cuestionado; los padres

de familia (que estaban casados) convivían con sus hijos en el mismo hogar; los divorcios eran algo poco frecuente. Dominaban las relaciones laborales normales, es decir, ocupaciones a tiempo completo con seguro social, con horarios estables y regulados y que transcurrían en lugares externos al hogar. Los límites y el ritmo de la vida cotidiana (y la organización del cuidado) se orientaban en el marco de este modelo de la sociedad industrializada.

A fines de la década de 1960, la transición social y económica hacia una sociedad globalizada de servicios y del conocimiento puso término a la llamada “época dorada del matrimonio y de la familia”. En el marco de esta se han vuelto más permeables los límites entre la esfera privada y la pública, entre el horario de trabajo, el tiempo en familia y la recreación. Este cambio del modo social fordista al posfordista se describe como “doble deslimitación” (Jurczyk *et al.*, 2009). Si la deslimitación se define como la creciente fragilidad de los límites estructurales supuestamente estables, partiendo del ámbito laboral (Gottschall/Voss, 2005), el concepto de la doble deslimitación hace referencia a la simultaneidad de la transformación de las relaciones laborales, familiares y de género. Las dos últimas actúan como fuerzas motrices autónomas del cambio social.

## 2.1. Datos de referencia sobre la ocupación materna

Si comparamos los índices de actividad laboral<sup>4</sup> de las mujeres y de los hombres, es decir, el porcentaje de personas laboralmente activas de la población residente, se evidencia que la brecha entre los géneros se ha estrechado

---

<sup>4</sup> El índice de actividad laboral representa en la estadística el porcentaje de personas potencialmente activas (trabajadores y desempleados) de la respectiva población. El índice de actividad laboral global hace referencia a la población total. Los índices de actividad laboral específicos serían, por ejemplo, el índice de actividad del segmento poblacional entre 18 y 64 años, de las mujeres casadas entre 18 y 60 años, etc. El índice de ocupación muestra el porcentaje de las personas laboralmente activas de cierto segmento de edad versus la población total del mismo segmento de edad.

sustancialmente. Mientras en 1991 la diferencia en toda Alemania ascendía aproximadamente a un 20%, en el 2011 fue de solamente alrededor de un 10% (Sozialpolitik aktuell, diferentes años).<sup>5</sup>

Sin embargo, la mencionada aproximación del índice de actividad laboral femenina se debe principalmente a la proliferación de trabajos de tiempo parcial y de “minijobs”. En el 2012 casi la mitad de las mujeres alemanas trabajaba a tiempo parcial (46%) (STBA, 2012b: 30). A inicios de su biografía laboral, mujeres y hombres tienen horarios de trabajo muy similares. En el segmento de edad entre 20 y 30 años, la mayoría de los hombres y de las mujeres económicamente activos/as trabajan a tiempo completo. Esto obedece a la exigencia de igualdad durante los primeros años de una relación de pareja, tal y como ejemplifica el panel sobre matrimonios de Bamberg (*Bamberger Ehepaar-Panel*) (Rost *et al.*, 2003). Sin embargo, en el transcurso de la relación se da una desigualdad significativa, cambian las necesidades de ambos integrantes de la pareja, pero sobre todo con el nacimiento del primer hijo se vuelven notorias las condiciones sociales y económicas adversas para la conciliación trabajo-familia. Por consiguiente, el cambio a la paternidad marca el inequívoco punto de inflexión en la división del trabajo entre ambos géneros, desde la igualdad hacia la desigualdad.

Si dedicamos una mirada más cercana a los índices de ocupación de padres y madres, esta desigualdad se refleja en el hecho de que mientras un 91% de los padres trabaja,

---

<sup>5</sup> No se puede hablar sobre las constelaciones laborales por género en Alemania sin mencionar que los acuerdos entre los géneros siguen siendo muy distintos en el oriente y occidente de Alemania. En la parte occidental, con un porcentaje máximo de un 16%, todavía, es la gran excepción de que exista un acuerdo que permita que tanto el padre como la madre trabajen a tiempo completo. En la parte oriental de Alemania, en cambio, se invierte la situación, ya que en esa zona un porcentaje máximo de un 19% de las madres no trabaja, mientras que más de la mitad de las mujeres trabaja a tiempo completo al igual que sus parejas (Tölke 2012). El presente capítulo no permite abordar estas diferencias de forma sistemática.

solo lo hace un 57% de las madres. De este 57%, la mayoría trabaja a tiempo parcial, para ser exactos, un 73% de aquellas mujeres que viven en familias nucleares.<sup>6</sup> Entre las madres cuyos hijos tienen de tres a cinco años, el índice de ocupación a tiempo parcial es incluso un poco mayor con un 74,5% (WSI Genderportal, 2012). El porcentaje de ocupación a tiempo parcial de los padres hombres asciende a un máximo de 6% y solo entre aquellos que tienen hijos de cero a dos años (*ibid.*).

Por consiguiente, los horarios laborales de los padres y de las madres evidencian una fuerte disparidad. La carga horaria promedio por semana de las madres es de 20 horas, mientras muchas de ellas preferirían un régimen laboral de 30 horas semanales, cercano al de tiempo completo (BMFSFJ, 2012a: 32). Otros estudios corroboran que si bien las madres raras veces desean trabajar a tiempo completo, la muy baja carga horaria de su trabajo parcial tampoco coincide con sus intereses. Casi un quinto declara que no es voluntario que trabaje a tiempo parcial (Statistisches Bundesamt, 2012a: 32). Los padres, por el otro lado, quisieran limitar sus horarios laborales, con cargas horarias que frecuentemente superan las 40 horas semanales, y trabajar entre 35 a 40 horas por semana (BMFSFJ, 2012: 32).

Sobre todo, la introducción en el 2007 de la legislación sobre licencias familiares y subsidios para padres de familia evidenció un cambio en los deseos que tienen los padres respecto a pasar tiempo con sus hijos. Al menos alrededor de la cuarta parte de los padres hace uso de la licencia para el cuidado familiar durante los primeros 14 meses de vida de su hijo, siendo el promedio de duración de estas licencias de 3,3 meses (BMFSFJ, 2013). Existen los primeros indicios

---

<sup>6</sup> Dado que este artículo aborda primordialmente las relaciones de género, me enfocaré en las madres que viven en familias nucleares heterosexuales y dejaré de lado a las madres solteras. Sin embargo, resulta interesante que el índice de ocupación de madres solteras es significativamente más alto que el de mujeres que viven en familias nucleares. De todos modos, ellas suelen trabajar más frecuentemente a tiempo completo (BMFSFJ, 2012b: 32).

de que aquellos padres posteriormente expresan, con mayor frecuencia, el deseo de trabajar a tiempo parcial (Pfahl/Reuyss, 2010). Sin embargo, recopilaciones representativas de datos sobre la organización temporal demuestran que, hasta el momento, casi no se ha producido ningún aumento en el tiempo que los padres pasan con sus hijos. Sobre todo persiste la escasa participación de los hombres en las labores domésticas. No se ha verificado aún en qué medida son responsables de esta situación las orientaciones de los mismos padres o las condiciones en las empresas, que mantienen su percepción del padre como principal sostén económico de la familia y libre de todo tipo de responsabilidades familiares (Possinger, 2013).

Pese a toda aproximación respecto de la participación en el mercado laboral, una mirada más detenida revela que persisten graves diferencias cualitativas respecto a la ocupación entre los géneros. Las mujeres siguen inclinándose por ciertas formaciones técnicas que se asocian tradicionalmente con su género, tales como peluquera o paramédica (BMFSFJ, 2011: 96). También suelen trabajar en rubros específicos, entre ellos principalmente los sectores de servicios como el comercio o la industria crediticia, así como en salud o en profesiones sociales. Al mismo tiempo, el nivel de calificación de las mujeres se ha elevado substancialmente durante las décadas pasadas. Incluso se da la situación de que las mujeres se gradúan del colegio con un mejor promedio de notas que los hombres y constituyen hoy más del 50% de los estudiantes universitarios. Sin embargo, estos hechos impactan poco en sus oportunidades laborales y su nivel de ingresos. Con un 23%, Alemania sigue conservando una de las mayores brechas salariales de género en Europa (BMFSFJ, 2011: 137).

En el transcurso del desarrollo hacia la época moderna tardía han cambiado sobre todo las motivaciones que tienen las mujeres para trabajar. Si bien la liberación de las mujeres de vínculos jerárquicos y de ciertas tradiciones predeterminadas se ha dado en tiempos más recientes, ya desde los

años 70 se puede observar un fuerte impulso individualista. Hoy las mujeres desean decidir autónomamente su estilo de vida y expresan su “derecho a una vida propia” (Beck-Gernsheim, 2008). Sin embargo, todavía permanecen atadas a la institución de la familia en mayor grado que los hombres. De acuerdo a Angelika Diezinger, se puede hablar de una “individualización atada a vínculos” (Diezinger, 1993). Basándose en el concepto de *linked lives* (Elder 1994), la planificación de vida de las mujeres incluye explícitamente las responsabilidades y deseos familiares. La constitución de la familia propia sigue siendo en gran medida la base subjetiva para su satisfacción con la vida. Pese a que mujeres jóvenes mencionan entre sus prioridades la autonomía financiera (85%) y una buena educación (82%), la más importante, con un 90%, sigue siendo la maternidad (Allmendinger, 2009). Sin embargo, durante el desarrollo hacia la época moderna tardía han ido cambiando los motivos para constituir una familia. Tener hijos y una pareja ya no es visto como destino tradicional, sino que se percibe como algo que pueda dar sentido a la vida, como proyecto y fuente de felicidad. Esto, por otro lado, potencia la fragilidad de las relaciones de pareja. Las tendencias de la modernización que se observan respecto a las mujeres han llevado solamente a cambios parciales en las relaciones de género y aún no coinciden plenamente las concepciones que tienen las mujeres y los hombres respecto a las relaciones de pareja y la familia.

Persisten también importantes diferencias respecto a las opiniones sobre la ocupación materna y los efectos que tienen sobre los niños pequeños. Si bien estas diferencias disminuyeron en el transcurso de las décadas pasadas, siguen existiendo. Mientras en 1982 un 88% de los hombres en la Alemania occidental se inclinaba por la afirmación “Es perjudicial para un párvulo que su madre trabaje”, en el 2004 su porcentaje disminuyó a un 70%. Entre las mujeres del occidente de Alemania en el año 1982 hubo un 87% que se inclinaba por esta afirmación, mientras que en el año 2004 era tan solo un 56%. Esto grafica que el cambio

de creencias ha avanzado más rápido entre las mujeres. Al respecto, pareciera ser relevante si las mujeres encuestadas son laboralmente activas o no. Mientras el porcentaje de mujeres laboralmente inactivas que estaban de acuerdo con la afirmación era de un 69% en el 2004, el de las mujeres laboralmente activas era de tan solo un 46%. Otros factores que impactan sobre dichas afirmaciones son la edad y el nivel de educación. Mientras más jóvenes las mujeres, estas opinan en menor medida que su trabajo pueda perjudicar a sus hijos; la misma tendencia ocurre si cuentan con la mayor licencia escolar alemana, el *Abitur*. También en este ámbito se manifiesta la diferencia entre Alemania occidental y oriental. En el este de Alemania, son fundamentalmente más modernas las creencias que tienen tanto las mujeres como los hombres respecto a la ocupación materna. Así, solo un 35% de los hombres y un 23% de las mujeres creían en el año 2004 que la ocupación materna fuese perjudicial para un párvulo (WSI Genderportal, 2012).

## 2.2. La ocupación materna en las condiciones de la doble deslimitación

La ocupación materna se da hoy en el contexto de una doble deslimitación, es decir, las relaciones económicas y las familiares están sometidas a cambios simultáneos. Las tendencias empíricas de la *deslimitación en el ámbito familiar* desde la década de 1970<sup>7</sup> se pueden resumir de la siguiente forma (Nave-Herz, 2012):

---

<sup>7</sup> Esta referencia temporal rige en especial medida para la parte occidental de Alemania. En la Alemania oriental, los procesos de modernización sucedieron, en parte, de forma adelantada; en parte, de forma posterior. Desde la reunificación se han podido observar aproximaciones en algunos ámbitos, mientras que en otros persisten diferencias importantes entre la parte este y oeste del país (véase a Jurczyk *et al.*, 2009: 31-57; Huinink/Kreyenfeld/Trappe, 2012).



- Pérdida de importancia del parentesco consanguíneo, del matrimonio y de la familia normalizada frente a formas de vida más diversas.
- Dinamización de las biografías familiares y, simultáneamente, una creciente complejidad de las constelaciones de pareja, por ejemplo, después de una separación o un divorcio.
- La familia como red multilocal en vez de la convivencia en el mismo hogar.
- Multiplicación de los acuerdos entre los géneros, inclinándose por la preferencia del modelo de cogeneración de ingresos en Alemania occidental.
- Cambio del status de los hijos que ahora se perciben como sujetos independientes, aumentando la presión de ser exitosos en la educación.
- Transición de la “familia regida por órdenes hacia la familia regida por la negociación”, implicando relaciones de género e intergeneracionales más democráticas y un mejor clima familiar.
- La relación de pareja como proyecto al cual se debe dar forma considerando las expectativas sobre la igualdad de derechos, el logro de la felicidad y del sentido de vida.
- Los contextos de motivación para constituir una familia son menos predeterminados por tradiciones.
- La familia deja de ser un recurso evidente al cual pueden recurrir los individuos y la sociedad; ahora su constitución se convierte en un esfuerzo práctico cotidiano y biográfico (Jurczyk/Lange/Thiessen, 2014).

La *deslimitación en el ámbito laboral* comprende los siguientes aspectos centrales:

- Pérdida de importancia del trabajo normal en beneficio de contratos atípicos y en parte precarios (trabajo a tiempo parcial, trabajo temporal, “minijobs”). En el caso

de madres laboralmente activas y empleadas el porcentaje incluso supera al 50% (Keller/Haustein, 2012: 1089).

- Aumento de las contrataciones a plazo fijo, de la discontinuidad en las biografías laborales y de los cambios de profesión.
- Reducción de los trabajos de tiempo completo, sobre todo en los sectores de servicios, aumento de los trabajos de tiempo parcial y de los “minijobs”. La cifra de las madres que trabajan a tiempo parcial varía entre un 60% a más de un 70%, dependiendo de la edad de su hijo menor (WSI Gender Portal, 2012).
- Disfuncionalidad de los regímenes temporales lineales y rígidos de la época industrial: transición hacia una sociedad «24/7», es decir, una sociedad activa en todo momento y todos los días de la semana que se impone como nueva normalidad (Presser, 2003).
- Eliminación de límites respecto a los horarios laborales, extendiendo el trabajo vespertino, nocturno y durante los fines de semana (StBA, 2011).
- Eliminación de límites espaciales por el aumento de la movilidad debido a motivos laborales (traslados más largos al trabajo, múltiples lugares de trabajo, traslados de larga distancia al trabajo o la obligación de mantener un segundo hogar durante la semana) (Ruppenthal/Lück, 2009).
- Flexibilización del lugar de trabajo a través de nuevas tecnologías (teletrabajo en el hogar, servicios externos).
- Expectativa de una disponibilidad permanente a través del teléfono móvil y de Internet.
- Intensificación del trabajo: una de cada dos personas se sienten estresadas en su trabajo frecuente o muy frecuentemente (*DGB-Index Gute Arbeit*, 2012: 5).
- Aumento de fenómenos como el estrés y el síndrome *burnout* como consecuencia del incremento de la presión laboral, temporal y de la mayor responsabilidad,

sobre todo en las típicas profesiones femeninas, por ejemplo, en el cuidado de personas; aumento de licencias médicas por depresión (Voß/Weiss, 2013).

Los cambios provocados por la doble deslimitación plantean nuevas exigencias para las madres laboralmente activas, tanto respecto al rol que ocupan en su familia, como en su rol de empleadas.<sup>8</sup> Esto por el motivo de que los mencionados procesos de la doble deslimitación se dan de forma paralela, pero no sincronizada. Es así que se generan nuevas tensiones no solo al interior de los distintos ámbitos, sino también entre ellos. Son recíprocas las distorsiones entre el trabajo y la familia, siendo ambos ámbitos particularmente marcados por el factor género. En consecuencia, la falta de tiempo y el estrés asociado se vuelven omnipresentes. Sobre todo en vista de condiciones tales como una infraestructura poco flexible, inexistente o excesivamente onerosa, orientada por el modelo del hombre como sostén económico, se debe lograr la conciliación entre la familia y el mundo laboral. Esto, debido a que el cuidado de los hijos sigue siendo principalmente de responsabilidad femenina, sumándose a ello la creciente presión para estimular a los hijos de manera

---

<sup>8</sup> En este punto se habla de madres de forma muy general. Al menos cabe mencionar que se debería hacer la distinción sistemática entre situaciones de vida típicas para madres en Alemania: entre las madres que son parte de una familia nuclear y las madres solteras (19%), entre las pocas madres altamente calificadas con buena carrera profesional y la mayoría de las madres con calificación mediana o baja, entre las madres que trabajan a tiempo completo y aquellas que ejercen un “minijob”. Un segmento especial lo constituye el 10% de las madres en familias nucleares que generan la mayor parte del ingreso familiar, a pesar de que muchas veces se trata de acuerdos involuntarios y precarios por el motivo de que sus parejas están desempleados o tienen una baja calificación (Klammer *et al.*, 2012). También existe un grupo importante de madres –el que permanece en gran medida oculto– que constituyen el telón de fondo de nuestro mercado libre y globalizado, por decirlo de alguna manera (Ehrenreich/Hochschild, 2004). Se trata de las madres que emprenden migraciones transnacionales, dejando a sus propios hijos en sus países de origen (muchas veces en Sudamérica y Europa del Este), para hacerse cargo de las labores domésticas y del cuidado de los hijos de madres laboralmente activas en Alemania.

óptima, por ejemplo mediante clases de violín y cursos adicionales de idioma. A este desajuste (*mismatch*) entre ocupación materna, cuidado infantil e infraestructuras del estado de bienestar, se suma el hecho de que la ocupación materna, aunque sea a tiempo parcial, ocurre en creciente medida en horarios atípicos, es decir, durante las tardes, noches o los días sábado. Sin embargo, las infraestructuras como jardines infantiles, colegios, comercios, transporte y oficinas públicas siguen aferrándose a regímenes temporales rígidos y orientan sus horarios de atención en el modelo de la dueña de casa disponible y flexible. Una de las muchas consecuencias es el fenómeno de la “mamá-taxi”, refiriéndose a los numerosos viajes en auto que deben asumir las madres para trasladar a sus hijos a sus distintas actividades de recreación y de desarrollo (Kramer, 2009).

Al desgaste y las incompatibilidades de horario que afectan diariamente y de forma generalizada a las madres en esta situación (Heitkötter *et al.*, 2009), se suma el hecho de que las familias de hoy viven en condiciones cada vez mayor desigualdad social. La disparidad en las situaciones de vida se vincula con tres dimensiones: dinero, origen extranjero y espacio social. Primero, un creciente porcentaje de familias se ve amenazado por la pobreza, mientras, paralelamente, se incrementa el porcentaje de familias acomodadas. Se ha ido acrecentando la brecha en la distribución del patrimonio privado en Alemania. El 10% más rico de los hogares posee un 53% del patrimonio privado; mientras que en 1998 era un 45%. El 50% menos acomodado de los hogares, en cambio, solo posee el 1% del patrimonio privado, mientras que en 1998 todavía poseía un 3% (BMAS, 2013: 21). También la distribución del riesgo de pobreza varía considerablemente entre los distintos tipos de familia. Mientras que el riesgo de pobreza de aquellas/os madres o padres solteras/os con un hijo es de un 46,2%, el de hogares conformados por una pareja con un hijo es de tan solo un 10,5% (BMFSFJ, 2012c: 101). Segundo, un porcentaje creciente de familias es de origen extranjero, con las distintas tradiciones culturales,

étnicas y religiosas que esto conlleva. Este es el caso de una de cuatro familias y uno de tres niños menores de cinco años en Alemania (BMFSFJ, 2010: 81). Su origen extranjero, sumado a su marginación social, aumenta su riesgo de pobreza, la mayor necesidad de una parte de estos niños de recibir medidas de apoyo educativo y la frecuencia con que se den constelaciones de conflictos al interior de las familias. Tercero, existe un desequilibrio significativo respecto a la distribución de recursos entre las distintas regiones de Alemania. En algunas partes, los espacios sociales se diferencian considerablemente entre el oriente y occidente en el país, entre las zonas urbanas y rurales, así como también entre las distintas comunas, en cuanto a las estructuras del mercado laboral, las ofertas infraestructurales y las oportunidades de vida que estas conllevan. Las diferencias en el desarrollo demográfico en las regiones en auge y las regiones en declive llevan también a distintos niveles de fuerza económica y de prosperidad y gatillan así un círculo vicioso o virtuoso de riesgos y oportunidades.

En resumen, se puede describir la situación actual de las madres como una sobreexigencia provocada por las crecientes expectativas y la paralela disminución de recursos.

### **3. De los modelos de vida de madres laboralmente activas. Resultados cualitativos**

La deslimitación en el ámbito laboral tiene consecuencias diferentes para las madres que para los padres laboralmente activos. Esto, debido a que sus horarios laborales suelen ser con mayor frecuencia atípicos, tienen cargas horarias considerablemente más bajas, suelen trabajar en condiciones precarias y tener una menor movilidad laboral. Debido a sus responsabilidades familiares, es más perceptible para ellas el hecho de que los límites entre trabajo y vida personal se vuelvan imprecisos.

El escenario descrito se debe a que dejó de funcionar la “antigua” pauta fordista de la distribución laboral entre el ámbito familiar y el trabajo remunerado, y, con ello, entre mujeres y hombres, sin haber sido reemplazada por otra. Las estructuras temporales han ido cambiando, han desaparecido los ritmos fijos, ahora los “regímenes de tiempo” son flexibles. De este modo, se socavan las “instituciones temporales” colectivas que solían estructurar la cotidianidad de las familias, tales como las noches libres de trabajo o los fines de semana y es cada vez más frecuente que el orden cronológico de las actividades cotidianas se deba negociar de forma individual. La constante presión para conservar y optimizar la empleabilidad, que con la introducción de la nueva legislación sobre la pensión alimenticia se reforzó sobre todo para las madres, hace que el llamado “tiempo recreativo” deba aprovecharse para capacitación y para forjar redes profesionales. La multilocalidad de la ocupación, al igual que la multilocalidad de las familias que se conforman con posterioridad a una separación o un divorcio, tiene como consecuencia que las relaciones emocionales de cuidado se deban vivir a distancia y que las fases de separación sean intercaladas con otras caracterizadas por la alta intensidad de presencia compartida (Schier/Proske, 2010).

Un estudio empírico que buscó encuestar a madres y padres trabajadoras/es en el oriente y occidente alemán con alta y baja calificación laboral (Jurczyk *et al.*, 2009) extrajo tres pautas típicas de acuerdos de género en familias nucleares económicamente activas: la pauta de la retraditionalidad, la pauta de la asimilación y la pauta de la indiferencia. Domina claramente la primera pauta, la de la retraditionalidad, en la cual el hombre opera como principal o único sostén económico y la mujer a lo más es responsable de generar ingresos adicionales. Aun así, esta pauta se distingue de la distribución laboral tradicional, en la cual los roles de la mujer y del hombre no se cuestionan en ningún momento. Si bien en la primera pauta la tradicionalidad de la distribución laboral refleja la praxis concreta que se percibe en

la superficie, esta praxis se reflexiona conscientemente por ambos integrantes de la pareja. Es frecuente que esta pauta se perciba como acuerdo temporal (por ejemplo, mientras se debe cuidar a hijos pequeños), que ocurra parcialmente de forma involuntaria y que exista una consciencia crítica de las desventajas que tiene este modelo particularmente para las mujeres. En consecuencia, surgen fricciones en la relación de pareja. La segunda pauta, la de la asimilación, se caracteriza por una mayor igualdad en la distribución de las labores domésticas y de la actividad laboral entre las madres y los padres. Ahora bien, en este grupo se deben distinguir dos subcategorías importantes: el primer tipo de una asimilación más bien pragmática, principalmente motivada por condiciones externas. No es coincidencia que este modelo agrupe un porcentaje mayor de personas con baja calificación, las cuales suelen reflexionar con menor frecuencia sobre los estereotipos de género. La asimilación se realiza por razones prácticas y no normativas. La segunda subcategoría de la asimilación es producto de un proceso de negociación. En ella las mujeres son las que impulsan la modernización de la relación de género de forma activa y con considerables esfuerzos. La tercera pauta, la de la indiferencia, se observa raras veces. Se caracteriza por el hecho de que el género no constituye ninguna norma para la distribución de las responsabilidades del trabajo productivo y del familiar, sino que la repartición de las responsabilidades se orienta habitualmente según la disponibilidad de tiempo, la aptitud y la preferencia de las personas. Este modelo se guía por el lema contingente “también podría ser de otra forma”.

Independiente de la pauta que se elija, hoy resulta necesario el procurar activamente tiempos para el cuidado familiar, aunque la primera pauta es la que menos hace necesario este proceso. La copresencia familiar, es decir, la presencia espacio-temporal conjunta de los integrantes de una familia, se convierte en un recurso escaso. Frecuentemente hay que buscarla e incluso planificarla. Las madres

intentan conciliar sus responsabilidades laborales y familiares a través de la gestión individual de los límites entre ambas esferas. Un semejante proceso de *doing boundary* requiere de creatividad para poder seguir cumpliendo con la vida familiar y las labores del cuidado.<sup>9</sup> La vida familiar transcurre con frecuencia en las lagunas horarias que deja el trabajo, de modo que el cuidado debe funcionar de forma instantánea y concentrada cuando hay tiempo para él. Se vuelve algo precario el momento de la confianza, al igual que casual la disponibilidad de los integrantes de la familia para interactuar. Sin embargo, es precisamente esta coexistencia y la oportunidad de entablar contactos espontáneos las que determinan la calidad del cuidado en las relaciones privadas, precisamente por el hecho de que no todo está minuciosamente planificado. Sobre todo los domingos se convierten en un importante “bastión temporal” de la vida cotidiana, durante el cual las familias desarrollan nuevos rituales individuales. Es en este día que también los padres realizan la mayoría de las actividades familiares.

La “doble deslimitación” promueve conflictos de interés en cuanto al tiempo, a la energía y a la atención, lo cual perjudica o limita el cuidado para los integrantes de la familia. También está en riesgo el autocuidado, a pesar de que constituye una premisa importante para el cuidado de otras personas y para la vivencia familiar. El nivel de agotamiento de los padres frecuentemente es tan intenso que apenas logran gestionar la organización pragmática del día a día y difícilmente están en condiciones de procurar instancias de tiempo compartido. Sobre todo las madres

---

<sup>9</sup> En el contexto de estos análisis se ha venido desarrollando una perspectiva de familia procesual y orientada en el actuar, según la cual la familia, en el sentido de *doing family*, visibiliza las diversas formas de modelo de vida privada como resultado de la praxis de los involucrados (Jurczyk/Lange/Thiessen, 2013). Tanto las exigencias concretas hacia el *doing family*, al igual que los recursos para abordarlas, dependen de la situación de vida de la familia. Es de importancia destacada contar con capital económico, cultural y social, es decir, disponer de dinero, educación y redes de apoyo.



describen sus esfuerzos de conciliar el cuidado y el trabajo remunerado como una complicada gestión de coordinación, proceso que centran en lo posible en sus hijos<sup>10</sup>, mientras ellas llegan a los límites de su fuerza. Se reduce también el tiempo que tienen para sí mismas, duermen menos y renuncian al descanso y a sus actividades recreacionales. Son diversos los estudios que confirman que sobre todo el reposo de las madres se ha convertido en un recurso escaso y su autocuidado en algo precario (Henry-Huthmacher/Borchard, 2008; IfD, 2011). Muchas veces es cuestión de tiempo para que surjan secuelas en la salud, pero también problemas en las relaciones de pareja.

Tanto las madres como los padres frecuentemente no están contentos con el balance entre trabajo y vida personal (Keddi/Zerle-Elsäßer, 2012). Casi la mitad de los padres declara que les falta tiempo para estar con sus hijos. Este porcentaje es considerablemente menor entre las madres, lo cual no sorprende, dado que en general pasan más tiempo con sus hijos. Sin embargo, llaman la atención sus declaraciones de no disponer de suficiente tiempo para su pareja, su recreación personal y sus amistades. Es un fenómeno nuevo que también los hombres experimenten cada vez más una carga doble. Incluso en el segmento de las familias donde ambas partes trabajan y que están dotadas de amplios recursos, se evidencia que el dinero solo en parte puede compensar el tiempo no compartido. Ahora bien, la falta de tiempo se expresa de forma muy variada entre las diferentes constelaciones familiares en las cuales viven las madres. El grupo que debe asumir la mayor carga es el de las madres solteras. En este grupo, un 51% declaró sufrir la falta de tiempo de forma frecuente y un 47% afirmó no disponer de tiempo suficiente para sus hijos (BMFSFJ, 2012a: 41).

---

<sup>10</sup> Esta situación es corroborada por los datos entregados por estudios sobre la organización del tiempo, realizados por la Oficina Federal de Estadística de Alemania (Statistisches Bundesamt). Así, el tiempo invertido en el cuidado de hijos menores de seis años aumentó en el período 1990-2000, en vez de reducirse (BMFSFJ, 2006: 222).

Aquellas madres que, al igual que sus parejas masculinas, trabajan a tiempo completo, se quejan también de la falta de tiempo, ya que a nivel de hogares las cargas horarias semanales incluso han aumentado (*ibid.*). Como consecuencia, surgen problemas de coordinación. También aquellas familias que viven en condiciones multilocales (ya sea por motivos laborales o por una separación) enfrentan problemas específicos de tiempo.

De forma preliminar, se puede concluir que la doble deslimitación ha incrementado las cargas a las cuales viven expuestas las madres, a pesar de que también ha permitido el surgimiento de una nueva flexibilidad respecto a los modelos de vida. Esto, porque las alternativas a la familia normalizada –caracterizada por el matrimonio y el hombre como sostén económico así como también por el incremento de la ocupación femenina– son percibidas en mayor medida como positivas. Así mismo, la flexibilización de los horarios de trabajo y la movilidad laboral ofrecen nuevas posibilidades para estructurar la vida cotidiana.

Si bien a nivel de las relaciones de género han surgido nuevos acentos, persisten también algunas tradiciones ambivalentes. Se puede constatar la orientación laboral obligatoria de las mujeres, mientras se conservan las concepciones tradicionales de la maternidad. Las madres siguen ocupando una posición de poder dentro de la familia, por ser ellas las que dirigen la vida cotidiana y asumen un rol como *gate keeper* frente a sus parejas (Jurczyk/Rerrich, 1993; Meuser, 2014). Frente a ello, los padres han desarrollado una clara orientación hacia sus hijos, manteniendo al mismo tiempo la autoconcepción de tener que ser el sostén económico de la familia. Al menos en los inicios de una relación de pareja, ambas partes expresan el deseo de lograr relaciones más igualitarias de género. Es así que el modelo de vida de muchas madres y muchos padres evidencia mayor flexibilidad frente a los roles tradicionales, aunque al mismo tiempo deban asumir cargas adicionales producto de la necesidad de llegar a acuerdos. Ocurre con

frecuencia que esta nueva flexibilidad se restringe por el hecho de que la deslimitación laboral es determinada por terceros y no coincide con las necesidades individuales o familiares. De este modo, se evidencia que las pautas antiguas ya no se ajustan lo suficientemente bien a las condiciones actuales, pero aún no se han establecido pautas nuevas. Lo que sí queda claro es lo poco frecuente que son los acuerdos exitosos entre los géneros y que para lograrlos se deben cumplir muchos requisitos.

Además del incremento de opciones y avances en la flexibilidad, se observan problemas de orientación y de reestructuración del diario vivir. Sobre todo es notorio que la vida cotidiana es cada vez más determinada por el trabajo (Jurczyk/Rerrich, 1993). Diagnósticos internacionales destacan que la ambigüedad de la doble deslimitación no constituye un fenómeno particular alemán, sino que es un problema en numerosas sociedades industrializadas y de servicio de Occidente (Milkie *et al.*, 2004).

#### **4. Conclusión: equilibrios individuales en vez de soluciones estructurales**

Las estrategias de abordaje de la doble deslimitación que se reconstruyeron durante estudios empíricos no constituyen soluciones sostenibles para la realización del cuidado. Esto rige para el modelo ampliamente divulgado de la llamada “carga doble” para las mujeres, el cual implica sobre todo para ellas mismas la consecuencia de altos riesgos sanitarios, así como la merma de oportunidades laborales. La estrategia de recurrir a personal remunerado o no remunerado, en cambio, enfrenta al problema de la distribución desigualitaria o de la no disponibilidad de recursos, trate-se de dinero, infraestructura o redes sociales y familiares. La tercera estrategia, la de una división de trabajo entre la pareja, ocurre con poca frecuencia y, en las condiciones

actuales, es común que lleve a una carga doble para ambas partes. A continuación, se señalan las lagunas existentes respecto al cuidado y a la reproducción, ya sean individuales, familiares, corporativas o generativas (Jurczyk *et al.*, 2009: 342). Es en varios sentidos que el cuidado y la maternidad atraviesan por una crisis.

Esto se debe principalmente al hecho de que la ocupación materna en Alemania hoy se contextualiza frecuentemente de forma muy contradictoria. La política alemana y sobre todo la economía exigen y necesitan madres que trabajen. Alemania está obligada a cumplir con las especificaciones de la estrategia política de Lisboa, que rige para toda Europa y que impuso una tasa de ocupación obligatoria del 60% de las mujeres (BMFSFJ, 2011: 31). La estrategia preferencial para cumplir con esta meta es elevar la ocupación materna. También parte del debate social público apoya estas exigencias. Sin embargo, las condiciones para implementar los objetivos nombrados aún están en ciernes y los distintos esfuerzos de reforma promovidos por la política siguen siendo contradictorios. Esto lleva a que hoy y en un futuro cercano se les exija a las madres la solución individual de problemas estructurales. Esto implica cargas sobre todo para las madres, pero también para sus parejas, así como para toda la familia. Los padres todavía se involucran solo de forma parcial. Sobre todo estamos en una situación en que las mujeres tienen que asumir los costos de estas deficiencias, en forma de carreras profesionales y biografías de ocupación discontinuas, pese a que algunas de ellas cuentan con altos niveles de educación y calificación. En particular, el ampliamente difundido modelo “normal” para madres, el de trabajar a tiempo parcial, además de actuar como freno de su carrera profesional, eleva su riesgo de pobreza en las condiciones dadas de la economía y del Estado social. El riesgo de pobreza se incrementa en el caso de mujeres separadas y de mujeres mayores (BMFSFJ, 2011: 20; 154).

Frente a este escenario ya no resulta sorprendente la baja tasa de natalidad en Alemania, ya que la “solución” para salir del dilema esbozado pareciera ser la renuncia a la maternidad. Este desarrollo es especialmente notorio en el segmento académico. Un estudio actual demuestra que un 79% de las mujeres en el mando medio de las universidades no tiene hijos (Metz-Göckel, *et al.*, 2011). Se necesita llegar a un nuevo pacto político y social sobre reproducción, capaz de crear el marco para acuerdos justos de género sobre la ocupación y la familia y de consolidarlos económicamente.

## Bibliografía

- Allmendinger, Jutta (2009). *Frauen auf dem Sprung. Wie junge Frauen heute leben wollen*. München: Pantheon.
- Beck, Ulrich/Beck-Gernsheim, Elisabeth (eds.) (1994). *Risikante Freiheiten. Zur Individualisierung der Lebensformen in der Moderne*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Beck-Gernsheim, Elisabeth (2008). Vom “Dasein für andere” zum Anspruch auf ein Stück “eigenes Leben”: Individualisierungsprozesse im weiblichen Lebenszusammenhang. En Wilz, Sylvia, Marlene (eds.), *Geschlechterdifferenzen – Geschlechterdifferenzierungen*. Wiesbaden: VS, pp. 19-61.
- Becker-Schmidt, Regina (2008). Doppelte Vergesellschaftung von Frauen: Divergenzen und Brückenschläge zwischen Privat- und Erwerbsleben. En: Becker; Ruth/Kortendiek, Beate (eds.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie*. Wiesbaden: VS, pp. 65-74.

- BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) (eds.) (2013). Lebenslagen in Deutschland. Der Vierte Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung. Bonn. Disponible en: <https://bit.ly/TavYuP> (27/08/2013).
- BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (2006). Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik. 7. Familienbericht. Berlin.
- BMFSFJ (2009). Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Alleinerziehende. Dossier. Berlin/Basel.
- BMFSFJ (2010). Familienreport 2010. Leistungen, Wirkungen, Trends. Berlin.
- BMFSFJ (2011). Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht. Berlin.
- BMFSFJ (2012a). Zeit für Familie. Familienzeitpolitik als Chance einer nachhaltigen Familienpolitik. 8. Familienbericht. Berlin.
- BMFSFJ (2012b). Ausgeübte Erwerbstätigkeit von Müttern. Erwerbstätigkeit, Erwerbsumfang und Erwerbsvolumen 2010. Dossier. Berlin.
- BMFSFJ (2012c). Familienreport 2011. Leistungen, Wirkungen, Trends. Berlin.
- BMFSFJ (2013). Väterquote beim Elterngeld steigt weiter. Pressemitteilung Nr. 71/2013. Berlin.
- DGB-Index Gute Arbeit (2012). Arbeitshetze – Arbeitsintensivierung – Entgrenzung. Ergebnisse der Repräsentativumfrage 2011. Berlin.
- Diezinger, Angelika (1993). Geschlechterverhältnisse und Individualisierung: Von der Ungleichheitsrelevanz primärer Beziehungen. En Frerichs, Petra/Steinrücke, Margareta (eds.), Soziale Ungleichheit und Geschlechterverhältnisse, Opladen, pp. 145-158.
- Elder, Glen H. Jr. (1994). Time, Human Agency, and Social Change: Perspectives on the Life Course, *Social Psychology Quarterly*, 57. Jg., H. 1, pp. 4-15.

- Ehrenreich, Barbara/ Hochschild, Arlie Russel (eds.) (2004). *Global Woman: Nannies, Maids, and Sex Workers in the New Economy*. New York: Henry Holt and Co.
- Giddens, Anthony (1996). *Konsequenzen der Moderne*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Gottschall, Karin/Voß, Günter G. (2005). *Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag*. Mering: Hampf.
- Hans Böckler Stiftung (2010). *Prekäre Beschäftigung. Auf Kosten der Sozialversicherung*, *BöcklerImpuls* 13/2010, S. 2. Disponible en: <https://bit.ly/2MwUXTV>.
- Henry-Huthmacher, Christine/Borchard, Michael (eds.) (2008). *Eltern unter Druck. Selbstverständnisse, Befindlichkeiten und Bedürfnisse von Eltern in verschiedenen Lebenswelten*. Stuttgart: Lucius & Lucius.
- Heitkötter, Martina/Jurczyk, Karin/Lange, Andreas/Meier-Gräwe, Uta (eds.) (2009). *Zeit für Beziehungen? Zeit und Zeitpolitik für Familien*, Opladen/Farmington Hills: Barbara Budrich.
- Huinink, J./Kreyenfeld, M./Trappe, H. (eds.) (2012). *Familie und Partnerschaft in Ost- und Westdeutschland: Ähnlich und doch immer noch anders. Sonderheft 9 der Zeitschrift der Familienforschung*. Opladen/Berlin/Toronto: Barbara Budrich.
- Institut für Demoskopie Allensbach (IfD) (2011). *Vorwerk Familienstudie 2011. Ergebnisse einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage zur Familienarbeit in Deutschland*. Vorwerk & Co. KG. Disponible en: <https://bit.ly/2p7o5rJ>.
- Jurczyk, K. (1976). *Frauenarbeit und Frauenrolle. Zum Zusammenhang von Familienpolitik und Frauenerwerbstätigkeit in Deutschland von 1918-1975*, München.
- Jurczyk, Karin/ Rerrich, Maria S. (eds.) (1993). *Die Arbeit des Alltags. Beiträge zu einer Soziologie der alltäglichen Lebensführung*. Freiburg.

- Jurczyk, K./Schier, M./Szymenderski, P./Lange, A./Voß, G. G. (2009). *Entgrenzte Arbeit – entgrenzte Familie. Grenzmanagement im Alltag als neue Herausforderung*. Berlin: Edition Sigma.
- Jurczyk, K./Lange, A./Thiessen, B. (2014). *Doing Family – Familienalltag heute. Warum Familienleben nicht mehr selbstverständlich ist*. Weinheim: Juventa.
- Keddi, Barbara/Zerle-Elsässer, Claudia (2012). *Erwerbskonstellationen von Paaren*. En Rauschenbach, Thomas/Bien, Walter (eds.), *Aufwachsen in Deutschland. AID:A – Der neue DJI-Survey*. Weinheim und Basel: Beltz Juventa, pp. 215-232.
- Keller, M./Haustein, T. (2012). *Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ergebnisse des Mikrozensus 2011*. *Wirtschaft und Statistik*, 12, pp. 1079-1099.
- Klammer, Ute/Neukirch, Sabine/Weßler-Poßberg, Dagmar (2012). *Wenn Mama das Geld verdient. Familienernährerinnen zwischen Prekarität und neuen Rollenbildern*. Berlin: Edition Sigma.
- Klinger, C. (2013). *Krise war immer ... Lebenssorge und geschlechtliche Arbeitsteilungen in sozialphilosophischer und kapitalismuskritischer Perspektive*. En E. Appelt/B. Aulenbacher/A. Wetterer (eds.), *Gesellschaft – Feministische Krisendiagnosen*. Band 37 der Reihe *Forum Frauen- und Geschlechterforschung der Sektion Frauen- und Geschlechterforschung in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie*, pp. 82-104. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Kramer, C. (2009). *'Taxi Mama' und noch mehr: Wegezeiten für Haushalt und Kinderbetreuung*. En Heitkötter, M./Jurczyk, K./Lange, A./Meier-Gräwe, U. (eds.), *Zeit für Beziehungen? Zeit in und Zeitpolitik für Familien*. Opladen/Farmington Hills: Barbara Budrich, pp. 319-347.



- Lepper, Timo/Machnig, Jan/Schaade, Peter (2012). Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit -Eine Option zur Deckung des Fachkräftebedarfs. In: IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Hessen, 01/2012, Nürnberg.
- Lutz, Ronald (ed.) (2012). Erschöpfte Familien. Wiesbaden: Springer VS Verlag.
- Meuser, Michael (2014). Care und Männlichkeit in modernen Gesellschaften. En Aulenbacher, Brigitte/Riegraf, Birgit/Theobald, Hildegard (eds.), Sorge: Arbeit, Verhältnisse, Regime. Soziale Welt, Sonderband 20, Baden-Baden: Nomos Verlag. pp. 159-174.
- Metz-Göckel, Sigrid / Heusgen, Kirsten / Möller, Christina / Schürmann, Ramona / Selent, Petra (2011). Wissen- oder Elternschaft? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsverhältnisse an Hochschulen in Deutschland, Verlag Barbara Budrich, Opladen.
- Milkie, M./Mattingly, M. J./Nomaguchi, K. M./Bianchi, S. M./Robinson, J. P. (2004). The Time Squeeze: Parental Statuses and Feelings About Time With Children. *Journal of Marriage and Family*, 66(3), pp. 739-761.
- Nave-Herz, R. (2012). *Familie heute*. (5.überarbeitete Auflage). Darmstadt: Primus Verlag.
- Pfahl, Svenja / Reuyß, Stefan (2010). Das neue Elterngeld. Erfahrungen und betriebliche Nutzungsbedingungen von Vätern, in: Badura u.a. (eds.), Fehlzeitenreport 2010. Vielfalt managen: Gesundheit fördern – Potenziale nutzen, Springer Verlag, Berlin/Heidelberg/New-York, pp. 225-233.
- Pfau-Effinger, Birgit (2012). Women's employment in the institutional and cultural context. In: *International Journal of Sociology and Social Policy*, Vol. 32, Issue 9, pp. 530-543.
- Possinger, Johanna (2013). Vaterschaft im Spannungsfeld von Erwerbs- und Familienleben. Neuen Vätern auf der Spur. Wiesbaden: Springer VS.

- Presser, H. B. (2003). *Working in a 24/7 Economy. Challenges for American Families*. New York: Russell Sage Foundation.
- Rost, Harald/Rupp, Martina/Schulz, Florian/Vaskovics, Laszlo (2003). *Bamberger-Ehepaar-Panel.ifb-Materialien* 6/2003. Staatsinstitut für Familienforschung an der Universität Bamberg.
- Ruppenthal, S./Lück, D. (2009). Jeder fünfte Erwerbstätige ist aus beruflichen Gründen mobil. *ISI – Informationsdienst Soziale Indikatoren*, 42, pp. 1-5.
- Schier, Michaela/Proske, Anna (2010). One Child, Two Homes. How families succeed in reorganizing daily life after a separation, *DJI-Bulletin, Special English edition*, pp. 16-18.
- Sozialpolitik aktuell (diferentes años). Erwerbsquoten und Erwerbstätigenquoten alte und neue Bundesländer, nach Geschlecht 1960-2011. IAQ: Universität Duisburg Essen. Disponible en: <https://bit.ly/2MzcavW> (28/08/2013).
- Statistisches Bundesamt (StBA) (2011). Zum Muttertag: Viele Mütter müssen auch sonntags arbeiten. Informe de Prensa Nr. 176 (06.05.2011). Bajado el 06/07/2013: <https://bit.ly/2xbdCQw>.
- Statistisches Bundesamt (StBA) (2012a). Qualität der Arbeit. Geld verdienen und was sonst noch zählt. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (StBA) (2012b). Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2013). Informe de Prensa Nr. 253 (30/07/2013). Weniger Ehescheidungen im Jahr 2012. Wiesbaden.
- Vinken, Barbara (2001). *Die deutsche Mutter: Der lange Schatten eines Mythos*. München: Piper (nueva edición Frankfurt am Main: Fischer, 2007).
- Voß, G. G./Weiss, C. (2013). Burnout und Depression – Leiterkrankungen des subjektivierten Kapitalismus oder: Woran leidet der Arbeitskraftunternehmer? En

S. Neckel/G. Wagner (eds.), Leistung und Erschöpfung. Burnout in der Wettbewerbsgesellschaft (pp. 29-57). Berlin: Suhrkamp.

WSI Gender Daten Portal, (2012). Mütter arbeiten Teilzeit, Väter Vollzeit. Documento bajado el 06/07/2013: <https://bit.ly/2xeZbtS>.



# **Segregación laboral y prácticas de selección de personal**



# Segregación laboral según género: ¿un techo de vidrio o de metal?<sup>1</sup>

ANA CÁRDENAS TOMAŽIČ

## 1. Reestructuración productiva, reformas laborales y participación laboral femenina

Desde la década de los 70, la crisis del fordismo como modo de producción capitalista ha dado origen mundialmente a un conjunto de reformas neoliberales y diversos procesos de racionalización a nivel de las empresas, es decir, de reorganización productiva en orden a aumentar sus niveles de eficiencia y productividad (Vallas, 1999; Castells, 2004; Kalleberg, 2012).

Los procesos descritos ocurren en un contexto global de reconfiguración de la estructura económica y del uso de la fuerza de trabajo, donde el sector de los servicios adquiere un nivel de relevancia cada vez mayor en relación al sector industrial, tanto en su capacidad de generación de riqueza como de nuevos empleos (Bell, 1976; Castells, 2004, Sassen, 2007). En este nuevo escenario mundial, la fuerza de trabajo femenina se constituye en una de las principales variables de ajuste económico a nivel global (Sassen, 2007; Öztimur, 2007; ILO, 2012, 2017).

---

<sup>1</sup> Este artículo se basa en parte de los resultados obtenidos en el marco del proyecto “Mujeres y Poder: La división sexual del trabajo en Chile” (Septiembre 2012-Marzo 2013), financiado por la Fundación Heinrich Böll. Un especial agradecimiento a la Fundación Böll por todo su apoyo institucional y financiero a este estudio. Al mismo tiempo, se agradece la colaboración en la recolección y procesamiento de los datos de este proyecto a Natalia Correa (socióloga) y Ximena Prado (socióloga) así como a Daniela Díaz (cientista social) en la actualización de estos datos y su procesamiento.

Como contracara de aquel proceso, se observa tanto a nivel mundial (ILO, 2012, 2017) como en América Latina (Abramo, 2002; De la O./Guadarrama, 2006; Piras, 2006; Cárdenas/Link/Stillerman, 2012) una participación laboral femenina caracterizada por condiciones de trabajo precarias, es decir, de progresiva pérdida de la seguridad contractual y social del trabajo (Castel, 1995; Castel/Dörre, 2009; Kalleberg, 2009). Dado que la fuerza de trabajo femenina es la que, en términos relativos, tiende a verse más afectada por dichas condiciones laborales a nivel mundial, se estaría produciendo una “feminización de empleos de mala calidad” o “feminización de los empleos precarios de trabajo” (Jütting/Luci/Morrisson, 2010; PNUD, 2010).

Dentro del contexto latinoamericano, el caso de Chile se ha constituido en un caso emblemático, debido a la radicalidad de sus reformas. Iniciadas estas en la década de los 70 y en el marco de una dictadura militar, dichas reformas se caracterizaron por una creciente apertura internacional de la economía sobre la base de las ventajas comparadas del país (recursos naturales y bajos costos laborales); la sustitución del Estado por el mercado como asignador de recursos y la reducción del sector público vía focalización de políticas públicas y privatización de las empresas estatales; reformas laborales orientadas a la flexibilización del uso de la fuerza de trabajo y una restricción de los derechos colectivos del trabajo (OIT, 1998; Urmeneta, 1999; Vega Ruíz, 2001; Bensusán, 2006; Cárdenas/Link/Stillerman, 2012). En el caso específico de los procesos de reestructuración productiva, estos comprendieron: a) una creciente externalización de tareas específicas consideradas no centrales de las actividades propias de las empresas y su posterior, b) subcontratación de dichos servicios y procesos productivos por parte de estas mismas empresas en orden a i) reducir los costos asociados a la producción (selección, contratación y capacitación de personal), ii) mejorar



la calidad de sus productos y iii) alcanzar un mayor acercamiento a las necesidades de sus clientes (Echeverría, 2010; Ramos, 2009, 2013).

Respecto al caso de Chile, se ha destacado la capacidad de esta sociedad para crecer económicamente y generar empleos de manera sostenida (OECD, 2014; World Bank, 2018). En dicho contexto y pese a que los niveles de participación laboral en Chile no alcanzan hoy todavía los niveles de participación laboral femenina en América Latina (49,7% en el año 2016; OIT, 2016), sí se ha producido un importante aumento en dichos indicadores. De hecho, la tasa de participación laboral femenina creció desde un 22% en el período 1960-1970 a un 35,7% en el año 2002 (Godoy/Díaz/Mauro, 2010). Más aún, hoy en día las mujeres de 15 años y más presentan una participación laboral de un 47,9% en Chile (OIT, 2016). Sin embargo y acorde a la tendencia mundial (ILO, 2017), esta creciente participación laboral femenina ha ocurrido en un contexto de condiciones de trabajo precarias, es decir, de escasa o nula regulación laboral y consecuente alta inestabilidad laboral, bajos ingresos y escasa o nula protección social (Todaro/Yáñez, 2004; PNUD, 2010; Cárdenas/Link/Stillerman, 2012).

Para comprender los patrones centrales en el marco de los cuales se ha producido esta creciente participación laboral femenina en Chile no basta con analizar las condiciones de trabajo, sino que se vuelve necesario poner una especial atención en las estructuras y el funcionamiento de los mercados laborales. Al respecto, el fenómeno de la “segregación laboral según género”, es decir, la concentración de la fuerza de trabajo según género en determinados sectores de la economía y ocupaciones constituye un problema global (ILO, 2017). Al respecto y para el caso de Chile, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo mostró ya en el año 2010 que el aumento en la participación laboral femenina en Chile no ha tenido un incremento similar en términos de una mayor presencia en los diversos sectores

de la economía y sus diferentes ocupaciones, así como tampoco en cuanto a la participación relevante en puestos de decisión y liderazgo (PNUD, 2010).

Estudiar la segregación laboral según género es entonces absolutamente relevante, puesto que esta tiende a estar asociada a condiciones laborales diferenciadas entre hombres y mujeres (Anker, 1997; Anker/Melkas/Korten, 2003; Leitner, 2001; PNUD, 2010; ILO, 2012), afectando con ello no solo el bienestar material y la autonomía de las mujeres y sus familias en el presente, sino que también en el futuro, como por ejemplo en el monto de jubilación. Consecuentemente, en las siguientes páginas de este capítulo se esbozan los fundamentos teóricos básicos de la segregación laboral según género.

## **2. La segregación laboral según género: fundamentos teóricos**

La segregación laboral según género es un fenómeno social observado a nivel mundial (Anker, 1997; Anker/Melkas/Korten, 2003; Leitner, 2001; OECD, 2013, 2017; ILO, 2012, 2017), en el marco del cual las mujeres tienden a concentrarse en determinados segmentos del mercado de trabajo (segmentación horizontal) y en posiciones de poder relativamente inferiores (segmentación vertical) (*ibid.*). Tanto la segregación horizontal como la segregación vertical son fenómenos que tienden a estar interrelacionados entre sí, dando finalmente origen a estructuras de dominación entre hombres y mujeres (Leitner, 2001; Brunet/Alarcón, 2005; Godoy/Díaz/Mauro, 2009; Gottschall, 2010).

A través de la segregación laboral según género se expresa el orden patriarcal en el mercado del trabajo. La división sexual del trabajo en la sociedad moderna, en el marco de la cual las actividades y responsabilidades para hombres y mujeres en la esfera pública como privada ocurren de manera diferenciada

(Brunet/Alarcón, 2005; Godoy/Díaz/Mauro, 2009), es reproducida en el mercado laboral tanto por las profesiones, oficios y ocupaciones como por la distribución y concentración de la fuerza de trabajo en los diferentes sectores de la economía y al interior de las jerarquías organizacionales (Anker, 1997; Leitner, 2001; Anker/Melkas/Korten, 2003). Específicamente, la asignación de tareas domésticas y de cuidado no remunerado a las mujeres al interior del espacio del hogar y la atribución del trabajo remunerado a los hombres en el marco del espacio público han generado un imaginario colectivo sobre lo femenino que determina hasta hoy tanto las posibilidades de participación laboral como sus condiciones de trabajo (Anker, 1997; Abramo, 2004; Todaro/Yáñez, 2004; Godoy/Guzmán/Mauro, 2009; Cárdenas, *et al.*, 2012). En dicho contexto, la participación laboral femenina ocurre fuertemente determinada por el carácter no remunerado de su trabajo en el hogar y los requerimientos de este (*ibid.*).

Por último, la segregación laboral según género adquiere una de sus manifestaciones más concretas al interior de las organizaciones. En términos generales, las organizaciones, en tanto grupo humano que ha definido medios específicos para lograr determinados fines, deben “distribuir y atribuir: 1) el trabajo a personas y a grupos” y con ello 2) “las desigualdades relativas a las posibilidades de participación, poder y control” (Moldaschl, 2010: 264)<sup>2</sup>. Consistente con dicha definición, ha sido precisamente al interior de las empresas y el Estado donde se ha tendido a reproducir de manera concreta la segregación laboral según género, dando cuenta así del carácter sexuado de dichas organizaciones (Kreisky 2000; Brunet/Alarcón, 2005; Aulenbacher 2010). Es así como los empleadores continúan considerando a la fuerza de trabajo femenina como “secundaria” (Abramo, 2004), situándola consecuentemente en una posición jerárquica inferior al interior de las organizaciones. Han con-

---

<sup>2</sup> Traducción propia. En original: “die Ver- und Zuteilung von Arbeit auf Individuen und Gruppen, sondern auch die damit verbundene Ungleichverteilung der Chancen auf Teilhabe, Macht und Kontrolle” (Moldaschl 2010: 264).

tribuido a esto especialmente los estereotipos relativos al comportamiento laboral femenino y con ello, los mayores costos laborales asociados a estos (Anker, 1997; Leitner, 2001; Anker *et al.*, 2003). Refuerzan dichas dinámicas también las preferencias laborales aprendidas por las mujeres y, consecuentemente, sus “opciones laborales” por aquellos sectores de la economía y puestos de trabajo de menor reconocimiento social y con ello, de peores condiciones laborales (*ibid.*). En consecuencia, la segregación laboral según género no solo limita las posibilidades de empleo así como de ingresos y promoción de esta fuerza de trabajo, sino que contribuye a la estatificación y desigualdad social entre hombres y mujeres. Pese a ello y como se verá a lo largo de este capítulo, la segregación laboral según género se ha constituido en un elemento estructural central del mercado de trabajo en Chile.

## 2.1. Aproximación metodológica a la segregación laboral según género

En este capítulo se analizan los principales resultados de dos estudios relativos al acceso de las mujeres a los puestos de toma de decisión en los ámbitos público y privado en Chile. Específicamente y considerando los diversos niveles de concentración de la fuerza de trabajo femenina en dichos ámbitos, así como en las diferentes ramas de la economía, esta investigación centró la atención en el acceso de las mujeres a los puestos de toma de decisión en las universidades.

La metodología utilizada en este estudio fue de carácter cuantitativa, específicamente se sistematizaron y analizaron diversas fuentes de información secundarias de acceso público proporcionadas por las propias organizaciones del sector privado y público. Los sectores y organizaciones concretas estudiadas fueron las siguientes:

- **Educación:** rectores/as, decanos/as y jefes/as de carrera en universidades, institutos profesionales y centros de formación técnica.

- **Salud:** autoridades en clínicas y hospitales incluyendo la presidencia, gerencia general y dirección médica (tanto estatal como no estatal).
- **Sector financiero:** AFP y Banco Central incluyendo gerencia, presidencia y dirección.
- **Asociaciones:** presidencia y dirección de gremios y colegios profesionales.
- **Empresas:** presidencia, gerencia general y dirección en mineras, salmoneiras, *retail* y celulosas.
- **Sindicatos:** presidencia y dirección de sindicatos.
- **Sector político electos:** alcaldes/as, senadores/as, diputados/as y concejales/as.
- **Sector público no electo:** intendencia, ministros/as de corte suprema, ministros, superintendencias, ministros/as de corte de apelaciones.
- **Servicios públicos:** incluye servicios nacionales y autoridades superiores de fuerzas armadas y de orden.

Considerando esta información, en la primera etapa de estudio<sup>3</sup> se elaboró una base de datos con 5106 entradas. Dentro de esta, se identificaron cargos de relevancia en el sector público y privado en la sociedad chilena actual. En este artículo se destacan especialmente los resultados del sector servicios, dado que es el sector económico que a nivel mundial y nacional concentra la mayor cantidad de fuerza de trabajo femenina (ILO, 2012, 2017). Dentro de dicho sector destacan los sectores de la educación y la salud, pues constituyen subsectores de la rama de los servicios que durante el siglo xx y con mayor fuerza a comienzos del nuevo siglo presentan una paulatina concentración de fuerza de trabajo femenina en esta sociedad (Rivera Aravena, 2008; Hidalgo, 2008). En la segunda etapa de este estudio<sup>4</sup> se actualizaron los datos relativos al sector de la educación en orden a poder identificar posibles cambios y/o continuidades relativos a la segregación laboral femenina en dicho sector,

---

<sup>3</sup> Septiembre-diciembre 2012.

<sup>4</sup> Octubre 2016-marzo 2017.

dado que en la primera etapa de este estudio se identificó precisamente en dicho sector económico una mayor participación femenina en los cargos de alta responsabilidad.

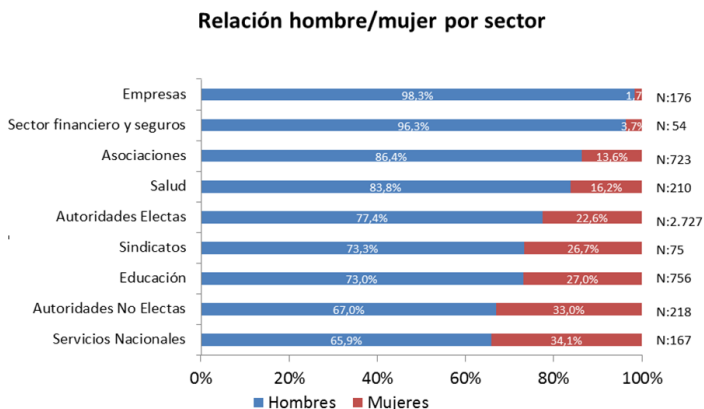
### **3. Segregación laboral según género en Chile: un problema social**

Los estudios del PNUD realizados hasta el momento en que se llevó a cabo la primera investigación que se discute acá, apuntaban a que el acceso desigual a los puestos de poder según el género (junto con la clase y la etnia) era un elemento estructural de la sociedad chilena contemporánea (entre otros, PNUD, 2004, 2009, 2010, véase también PNUD, 2015). De hecho, el Informe de Desarrollo Humano 2010, centrado en las relaciones de género, indicaba que “Al cierre del estudio se registran 1412 mujeres y 6991 hombres en los más altos puestos de poder en Chile. Estas cifras no pretenden ser exhaustivas, pero sin duda dan cuenta de una distribución desigual del poder, puesto que las mujeres no superan el 23% de los puestos en ninguno de los campos observados” (PNUD, 2010: 220), refiriéndose con ello al poder político, económico, simbólico y social.

En sintonía con los resultados del PNUD, el primer estudio que se discute en el presente capítulo confirma con claridad la menor presencia de mujeres en los puestos de dirección en Chile: 21,7% de las mujeres (1107 casos) y 78,8% de los hombres (3999 casos) (Cárdenas *et al.*, 2014). Al respecto, uno de los resultados más llamativos es el hecho de que la mayor participación de las mujeres en puestos altos de decisión ocurre en el ámbito público y no en el sector privado (ver cuadro N° 1). Este resultado contrasta con el imaginario colectivo que se ha venido configurando en esta sociedad neoliberal por el cual se tiende a atribuir al sector privado el liderazgo del proceso de modernización en Chile (*ibid.*). Sin embargo, como muestra este estudio,

así como los estudios del PNUD ya mencionados, es respecto a los puestos con poder económico a los cuales las mujeres en Chile suelen tener un menor acceso.

**Gráfico N° 1. Segregación laboral según género en diversos sectores de la economía y organizaciones, 2012**



Fuente: elaboración propia sobre la base de información de páginas web de empresas, sector financiero y seguros, asociaciones, salud, autoridades electas, sindicatos, educación, autoridades no electas y servicios nacionales.

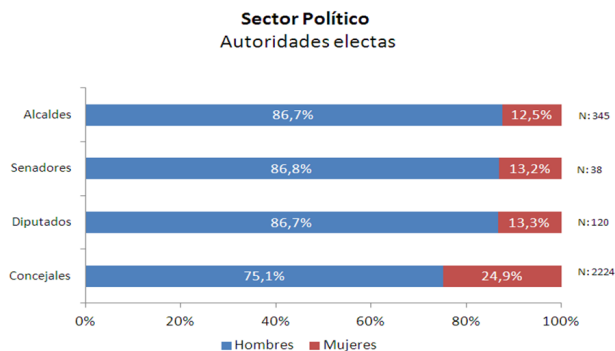
La mayor participación de mujeres en los puestos de poder del ámbito público en Chile puede ser entendida en el marco de la construcción de una institucionalidad de género en esta sociedad, es decir, un conjunto de normas y prácticas que promueven la igualdad de género en los diversos ámbitos de acción a nivel del Estado. Esto ha sido ciertamente posible tanto por la incorporación de instrumentos regulatorios internacionales<sup>5</sup> como a través de medidas concretas impulsadas y promovidas

<sup>5</sup> Destacan dentro de estos, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW) (1979) así como la I, II, III y IV Conferencia Mundial de la Mujer realizadas en México (1975), Copenhagen (1980), Nairobi (1985) y Beijing (1995).

en torno a dos órganos estatales creados en las últimas décadas por los gobiernos postdictadura militar: el Servicio Nacional de la Mujer (Sernam) y el Ministerio de la Mujer, creados en 1991 y 2015, respectivamente (véase al respecto Franceschet, 2003, Carrasco, 2008; Pnud, 2010; Guzmán Barcos/Montaña Virreira, 2012; Hiner, 2013).

Más aún, las acciones propiciadas por el Estado en tanto empleador han favorecido una mayor participación de las mujeres en los puestos de toma de decisión en el país. De acuerdo al presente estudio (véase también Cárdenas *et al.*, 2013), dicha dinámica se ha plasmado especialmente en las autoridades no electas<sup>6</sup> y en los diferentes servicios nacionales (ver cuadro N° 2 y 3).

**Gráfico N° 2. Relación hombre/mujer en puestos de poder dentro del sector político electo, 2012**

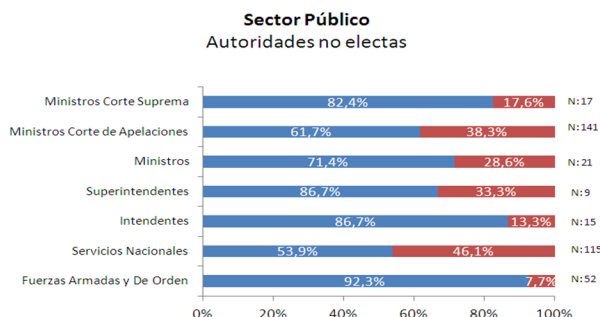


Fuente: elaboración propia sobre la base de información de páginas de Cámara de Diputados, Cámara de Senadores, gobierno de Chile y emol.cl (listado de alcaldes y concejales electos).

<sup>6</sup> Se consideró bajo la categoría “sector público no electo” a las intendencias, los ministros/as de la Corte Suprema y de las Cortes de Apelaciones, los ministros de gobierno y las superintendencias (véase Cárdenas *et al.*, 2013, 2014).



**Gráfico N° 3. Relación hombre/mujer en puestos de poder dentro del sector político designado, 2012**



Fuente: elaboración propia sobre la base de información de páginas web del Poder Judicial, Corte de Apelaciones, Intendencias y Superintendencias de Chile. Asimismo, información de páginas web de Carabineros de Chile, Fuerzas Armadas, Ejército, PDI, Aduana, Correos de Chile, Servicio de Registro Civil, Servicio de Impuestos Internos, SENAME, SERNAC, SERNAME, SERNAPESCA, SERNATUR y Servicio Agrícola y Ganadero.

En este panorama general, en el ámbito de la salud (16,2%) y especialmente en el sector de la educación (27%) las mujeres tienden a alcanzar una mayor participación en los cargos de alta responsabilidad (Cárdenas *et al.*, 2013, 2014). En el caso de Chile, esta situación se podría explicar, a modo de una primera hipótesis, debido al proceso relativamente más temprano de profesionalización y feminización del magisterio (Rivera Aravena, 2008). Pese a ello, el acceso a los puestos de decisión en el sector de la educación, en especial en la educación superior es aún claramente escaso, dando cuenta incluso allí de una segregación laboral vertical según género que persiste pese a los diversos procesos de transformación de la sociedad chilena en las últimas décadas.

Para ahondar en la segregación vertical según género en Chile, se presentan y discuten a continuación los principales resultados relativos al acceso a los principales puestos de toma de decisión en el sector de la educación superior, para luego centrarse en la distribución de las posibilidades de acceso al puesto más alto dentro la jerarquía del sector de la educación superior: la rectoría.

#### 4. Segregación laboral vertical según género en el sector de la educación superior

Tanto en Chile (Hidalgo, 2008; Bastías Barrientos, 2017) como en América Latina (Flecha García/Itatí Palermo, 2008) y a nivel mundial (Catalyst, 2015; EUA, 2017) el acceso de las académicas tanto a jornadas completas e indefinidas<sup>7</sup> así como especialmente a los principales puestos de toma de decisión (jefas/directoras de carrera, decanas y rectoras) constituyen hoy todavía una absoluta excepción<sup>8</sup>. De acuerdo a esta misma literatura internacional, dichas dinámicas de desigualdad en el mercado laboral académico son inconsistentes con el alto nivel educacional alcanzado por las académicas en las últimas décadas. Es por esto que a continuación se presentan los principales resultados referidos a la segregación laboral vertical según género en el sector de la educación superior en Chile.

---

<sup>7</sup> De acuerdo a ACO (Academic Careers Observatory), a medida que las académicas avanzan en la carrera universitaria, su acceso a los puestos docentes más altos es cada vez menor. Es así como en países tales como Estados Unidos, Canadá, Suecia y Noruega el porcentaje de académicas junior lecturer tiende a reducirse a la mitad respecto al puesto de *full professor*, ocupando dicho cargo solo un 28%, 18%, 17% y 17%, respectivamente (ACO, 2016).

<sup>8</sup> En el año 2017 solo un total de 12% de puestos de rectoría eran ocupados por académicas en Europa, observándose al respecto un rango amplio en dicha tendencia. Es así como en Suecia y Noruega dicho puesto ya es ocupado por 35% y 33% de las académicas, respectivamente. Al otro extremo se encuentran Italia y Turquía, países que presentan los menores porcentajes al respecto: 4% y 5%, respectivamente (EUA, 2017).

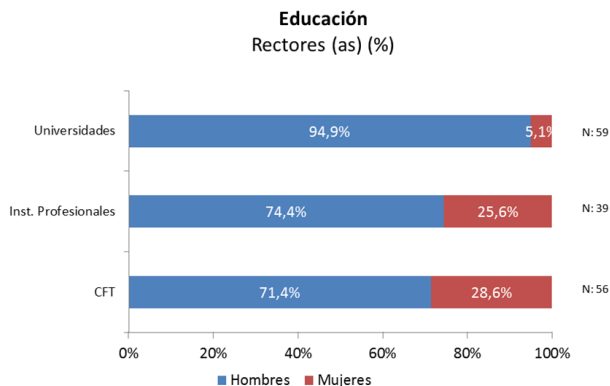
La relevancia del presente análisis radica en que en el sector de la educación, junto con el sector de la salud, se concentra gran parte de fuerza de trabajo femenina tanto en Chile (INE, 2011; OIT, 2012) como a nivel mundial (ILO, 2017). De esta manera, este sector, junto con el de la salud, podría estar liderando los primeros quiebres del “techo de vidrio” descrito por Morrison, White y Van Velsor (1987) hace ya tres décadas atrás para caracterizar los límites de la participación de las mujeres en los puestos de toma de decisión.

Para este análisis se escogió específicamente el sistema universitario, entendiéndolo como un laboratorio para el estudio de la segregación laboral vertical según género en Chile. Esto debido a sus características específicas: este constituye el segmento del mercado laboral educacional que concentra a gran parte de la fuerza de trabajo más calificada del país y, por ello, con los recursos culturales para cuestionar las estructuras de poder vigentes relativas al acceso a los principales puestos de toma de decisión.

Los resultados obtenidos para el año 2012 indican que el cargo de rector/a de la mayoría de las universidades, institutos profesionales y centros de formación técnica en el país es ocupado principalmente por fuerza de trabajo masculina (ver cuadro N° 4). Sin embargo, son las universidades, es decir la cúspide de la jerarquía organizacional del sistema educacional superior, la que ofrece una menor cabida a la participación de las mujeres en los cargos de mayor responsabilidad. De hecho, solo el 5,1% de los puestos de rector/a en las universidades es ocupado por mujeres. Por el contrario, son en los institutos profesionales y en los CFT donde la presencia de mujeres en este puesto logra superar el 25%. Estos resultados son consistentes con un estudio previo llevado a cabo por el PNUD para los años 1995, 2005 y 2009, donde no se registró la presencia de ninguna rectora dentro de las 20 universidades mejor ranqueadas en las principales clasificaciones de universidades nacionales (PNUD, 2010). Al considerar a las 57 universidades existentes en ese

momento en el país, este mismo estudio contabilizó un total de 4 rectoras en el año 2009, las que en ese momento equivalían a un 7% del total de puestos de rectoría (*ibid.*).

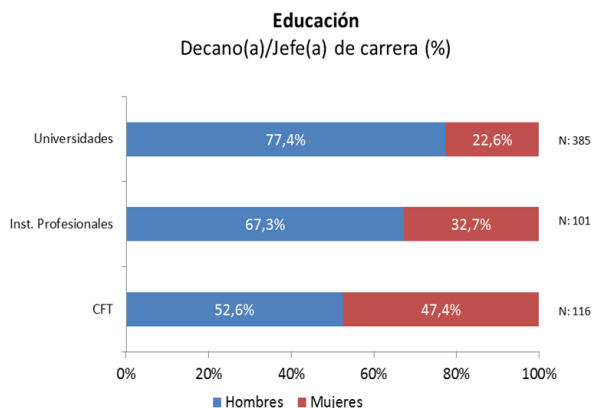
**Gráfico N° 4. Segregación laboral vertical según género en las rectorías, 2012**



Fuente: elaboración propia sobre la base de información de páginas web de universidades, institutos profesionales y centros de formación técnica.

En orden a ampliar el foco de atención en el sector de la educación superior, se analizó la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad que se sitúan bajo el cargo de rector/a. Acorde a la literatura internacional relativa a los diferentes sectores de la economía (Leitner, 2001; Hassett, 2004; ILO, 2017), los resultados de este estudio indican que a medida que se va bajando en la jerarquía ocupacional de cada organización, se produciría una mayor participación laboral femenina en estos puestos de poder. Sin embargo, su presencia continúa siendo, en términos relativos, claramente mucho menor a la de sus colegas hombres. Así mismo, nuevamente son las universidades el espacio que otorgan menor cabida a las mujeres en los puestos de toma de decisión (ver cuadro N° 5).

**Gráfico N° 5. Segregación laboral vertical según género en decanatos y jefaturas de carrera, 2012**



Fuente: elaboración propia sobre la base de información de páginas web de universidades, institutos profesionales y centros de formación técnica.

En orden de comprobar si la segregación laboral vertical según género es un fenómeno social generalizado al interior del sector de los servicios educacionales o se encuentra circunscrito a ciertos límites geográficos específicos en Chile, se incorporó en el análisis a las diversas regiones del país agrupadas según zonas geográficas<sup>9</sup>. De acuerdo a los resultados obtenidos, en todas las zonas geográficas del país solo un porcentaje reducido de mujeres que se desempeñan en este sector de la economía participan en los puestos más altos de toma de decisión. Sin embargo, al respecto sí se observa una relativa mayor participación femenina en la Región Metropolitana, situación que

<sup>9</sup> En este estudio, las zonas geográficas estuvieron compuestas por las siguientes regiones:

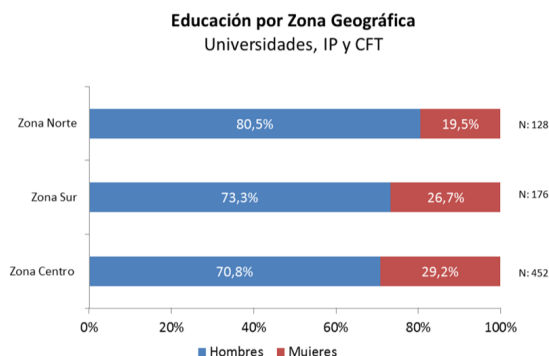
Zona Norte: Tarapacá, Antofagasta, Atacama, Coquimbo, Valparaíso, Arica y Pinar de Aysén.

Zona Centro: Metropolitana.

Zona Sur: Libertador Bernardo O'Higgins, Maule, Bío-Bío, De la Araucanía, De los Lagos, Aysén, Magallanes, De los Ríos.

podría deberse, por lo menos en parte, a la alta concentración de oferta educacional superior en esta zona geográfica, la que a su vez podría estar generando una mayor demanda por fuerza de trabajo femenina en el sector de la educación superior (ver cuadro N° 6).

**Gráfico N° 6. Segregación laboral vertical según género en el sector de la educación superior por zona geográfica, 2012**



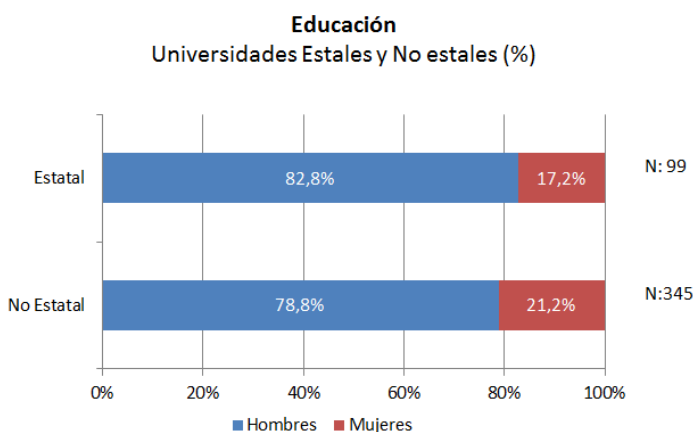
Fuente: elaboración propia sobre la base de información de páginas web de universidades, institutos profesionales y centros de formación técnica.

Un resultado general especialmente interesante de este estudio es que habría una mayor participación de fuerza de trabajo femenina en los puestos de toma de decisión en el sector estatal que en el sector privado de la educación en Chile. Por esta razón, se analizó esta tendencia al interior del sector de la educación realizando precisamente dicha distinción. Al respecto, los resultados muestran que, a diferencia de la tendencia general observada, es en el sector privado de la educación superior donde se concentra una mayor proporción de fuerza de trabajo femenina en los puestos de toma de decisión (ver cuadro N° 7). De acuerdo a estos resultados, se puede concluir primeramente y de manera hipotética que la conformación y el desarrollo de un mercado de la educación superior liderado por

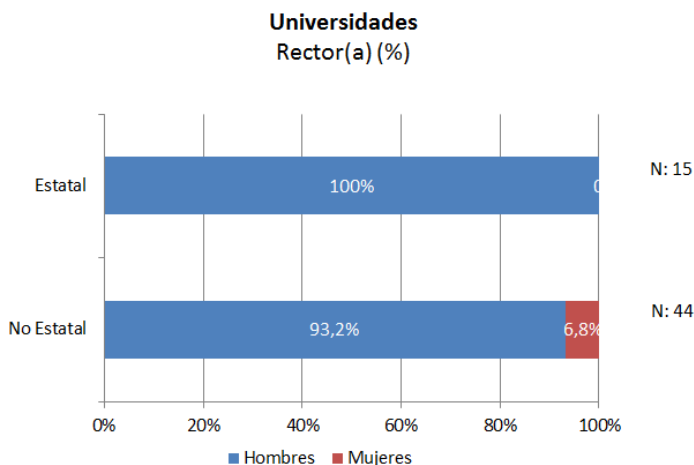
el sector educacional privado (Brunner, 2009) ha tenido como consecuencia una creciente incorporación de fuerza de trabajo femenina, así como su paulatina incorporación a los puestos de toma de decisión en estas organizaciones.

Sin embargo y de acuerdo a los resultados acá discutidos, la segregación vertical según género en las universidades chilenas es un fenómeno estructural, el que no tiende a modificarse sustancialmente con la conformación de un mercado educacional. En efecto, los resultados obtenidos en este primer estudio muestran que el puesto más alto dentro de las universidades, es decir, la rectoría, es ocupado mayoritariamente por académicos hombres, independientemente del tipo de universidad. Sin embargo, es en el sector privado de la educación superior donde se observa una presencia relativamente mayor de rectoras, precisamente por el hecho de que para el año 2012 no se registró un caso de rectoría en universidad estatal ocupada por una académica al momento de realizado este estudio (ver cuadro N° 8).

**Gráfico N° 7. Segregación laboral vertical según género en universidades estatales y no estatales, 2012**



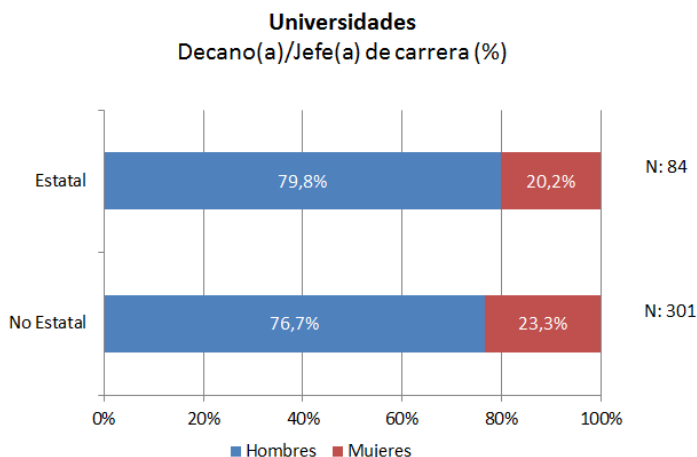
**Gráfico N° 8. Segregación laboral vertical según género en puestos de rectoría en universidades estatales y no estatales, 2012**



Para poder ampliar la comprensión del fenómeno de la segregación laboral vertical según género en las universidades estatales y privadas, se analizó, adicionalmente, la presencia de fuerza de trabajo femenina en los puestos ubicados directamente bajo el cargo de rector/a, es decir, los decanatos y las jefaturas de carrera. Al respecto, se observa la misma tendencia anteriormente descrita, es decir, un claro predominio de fuerza de trabajo masculina en los puestos de decano y jefe de carrera en estas organizaciones. Dentro de esta tendencia y al igual que para el caso de las rectorías, el sector privado muestra también una leve mayor presencia de fuerza de trabajo femenina en estos puestos directivos (ver cuadro N° 9).



**Gráfico N° 9. Segregación laboral vertical según género en puestos de decanato/jefatura de carrera en universidades estatales y no estatales, 2012**



En conclusión, el sector de la educación superior da cuenta de una marcada segregación laboral vertical según género, la que se manifiesta en los tres puestos más altos de dirección de las organizaciones educacionales superiores (rector/a, decano/a y jefe/a de carrera). El fenómeno descrito llama especialmente la atención, puesto que es en estas organizaciones educacionales donde se esperaría una mayor presencia de fuerza de trabajo femenina en puestos de toma de decisión dada su alta participación laboral en este sector de la economía. Así mismo, se supone que son las universidades uno de los espacios de mayor reflexión crítica en torno al orden social vigente. Sin embargo y pese a la gran presencia de mujeres trabajando en las universidades como académicas, estos resultados muestran más bien organizaciones educacionales altamente masculinizadas en la construcción de sus jerarquías de poder. En efecto, si bien ha habido una creciente incorporación de fuerza de trabajo femenina en las universidades en las últimas décadas, dicha

tendencia no ha tendido a traducirse en un claro mayor acceso a los puestos más altos de la jerarquía universitaria. Para alcanzar una comprensión de mayor largo plazo acerca de la segregación laboral vertical según género en las universidades en Chile, en las próximas páginas se discutirá un segundo estudio centrado específicamente en el acceso a las rectorías de las universidades chilenas durante el período 2012-2016.

## **5. Cambios y continuidades en la segregación laboral vertical en las universidades chilenas, 2012-2016: el caso de las rectorías<sup>10</sup>**

De manera complementaria al primer estudio presentado en las primeras páginas de este capítulo, se llevó a cabo durante el año 2016 un análisis específica al cargo de dirección más alto en las universidades chilenas: el puesto de rector/a. El objetivo de dicho estudio fue establecer los cambios y las continuidades que presenta el acceso a dicho puesto de dirección desde el punto de vista de la segregación laboral vertical para el período 2012-2016. Para ello se reconstruyó y analizó la distribución de los cargos de rector a nivel nacional y según tipo de universidad.

De acuerdo a la información proporcionada por las propias universidades en sus sitios web, se observa que en el período 2012-2016 se produjo una disminución en el ya escaso número de rectoras en el conjunto del sistema universitario de Chile (ver cuadro N° 10). Este tendencia no ocurrió en las universidades estatales (ver cuadro N° 11), sino que en el sector universitario privado (cuadro N° 12), donde en el año 2012 se concentraban las únicas

---

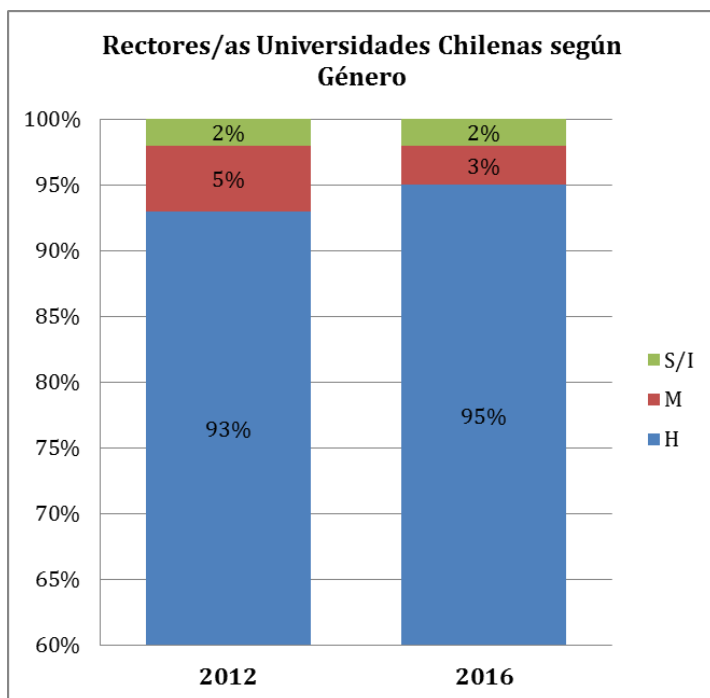
<sup>10</sup> En este segundo estudio se recogieron y analizaron 61 casos correspondientes al total de cargos de rectoría existentes en el sistema de educación universitaria, tanto privada como estatal, en el año 2016 y de acuerdo a la información publicada por las propias universidades en sus páginas web.

tres rectoras del total del sistema universitario chileno. En concreto y de acuerdo a estos mismos datos, se observa que en el período 2012-2016 se produjo un aumento en el número de rectoras de universidades estatales mediante el nombramiento de una rectora en una universidad estatal creada en 2015. Con ello, tanto el total de universidades estatales como el Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas (CRUCH), compuesto por 27 rectores de universidades estatales y públicas no estatales del país<sup>11</sup>, cuenta hoy con el total de una rectora dentro de sus miembros (CRUCH, 2017). Al mismo tiempo, en este mismo período se produjo una disminución en el número total de rectoras de universidades privadas de un total de tres rectoras a una rectora en el mismo período.

---

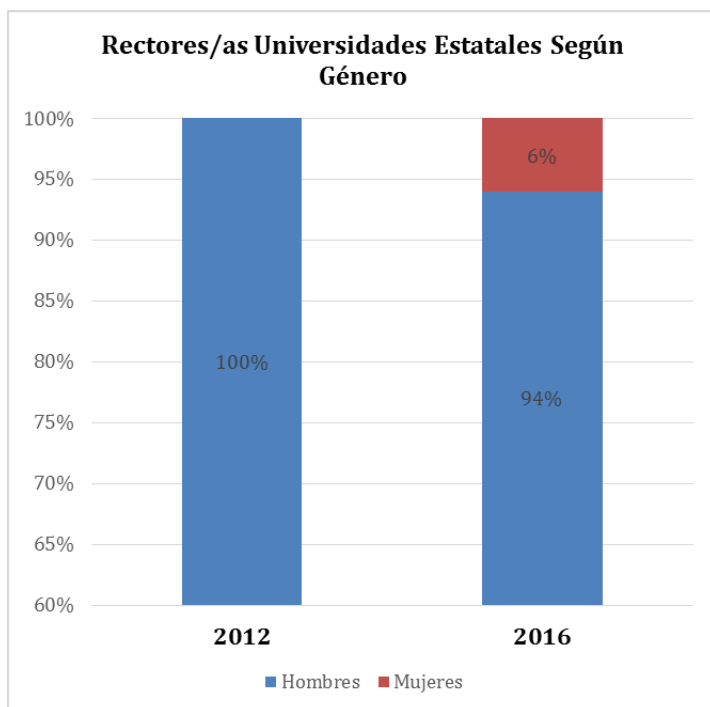
<sup>11</sup> Dentro del total de 43 universidades privadas, 9 de estas son consideradas como universidades “públicas no estatales”: Pontificia Universidad Católica de Chile, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Universidad Técnica Federico Santa María, Universidad Austral de Chile y las Universidades Católicas del Norte, Maule, Concepción, Temuco y de la Santísima Concepción.

**Gráfico N° 10. Segregación laboral vertical según género respecto al puesto de rector/a en universidades chilenas, 2012-2016**



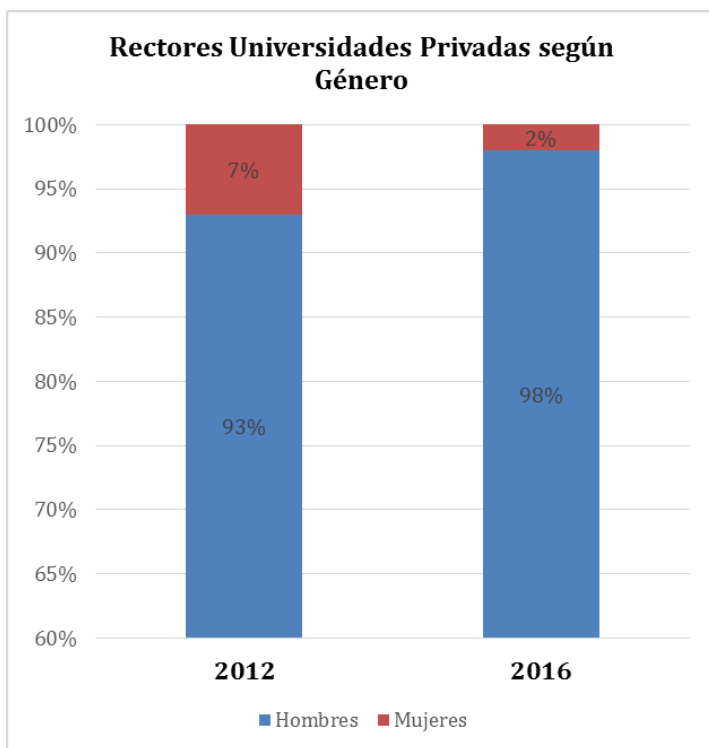
Fuente: Elaboración propia según datos del Consejo Nacional de Educación y páginas web de cada institución (2012-2016).

**Gráfico N° 11. Segregación laboral vertical según género respecto al puesto de rector/a en universidades estatales, 2012-2016**



Fuente: Elaboración propia según datos del Consejo Nacional de Educación y página web de cada institución (2012-2016).

**Gráfico N° 12. Segregación laboral vertical según género respecto al puesto de rector/a en universidades privadas, 2012-2016**



Fuente: Elaboración propia según datos del Consejo Nacional de Educación y páginas web de cada institución (2012-2016).

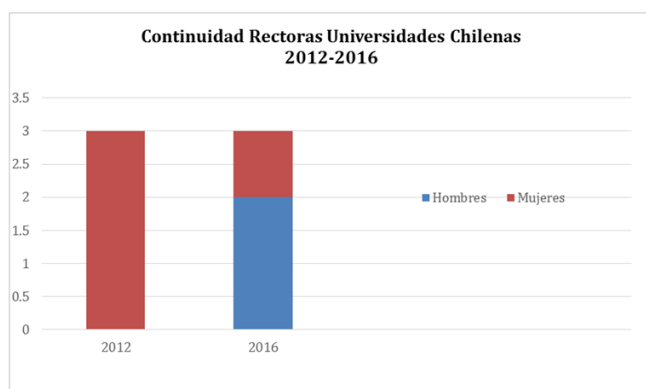
En orden a conocer cuáles son los principales patrones de transformación en relación al puesto más alto dentro de las universidades en Chile, se analizó la tasa de reemplazo de dicho cargo. Las preguntas específicas que orientaron este análisis fueron las siguientes:

1. ¿Cuántas rectoras en el año 2012 siguen siendo rectoras en el año 2016?

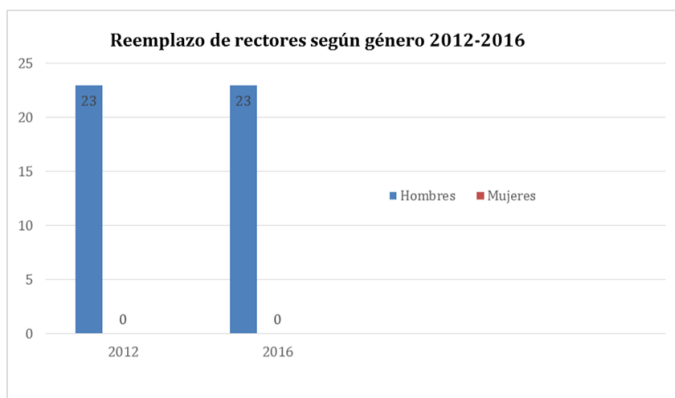
2. ¿Cuántas rectoras en el año 2012 fueron reemplazadas por otra rectora en el año 2016?
3. ¿Cuántas rectoras en el año 2012 fueron reemplazadas por un rector en el año 2016?

Los datos estudiados muestran que del total de tres rectoras que ocupaban dicho cargo el año 2012 solo una mantiene su posición como rectora en la actualidad. A causa de dichos reemplazos, el porcentaje total de mujeres en cargos de rectoras varió del 5% en el 2012 al 3% en el 2016 (ver cuadro N° 13). Al mismo tiempo, 23 rectores fueron reemplazados por nuevos rectores durante el período 2012-2016. Por último, en este mismo período no se produjo el caso en que una académica haya asumido un cargo de rectoría ocupado anteriormente por un rector (ver cuadro N° 14).

**Gráfico N° 13. Tasa de reemplazo rectoras según género, 2012-2016**



Fuente: Creación propia según los datos del Consejo Nacional de Educación y páginas web oficiales de cada universidad (2016).

**Gráfico N° 14. Tasa de reemplazo de rectores según género, 2012-2016**

Fuente: Creación propia según los datos del Consejo Nacional de Educación y páginas web oficiales de cada universidad (2016).

## 6. Conclusiones

Los procesos de reestructuración, específicamente de racionalización productiva, implementados tanto en el sector privado como público en Chile durante las últimas décadas han tenido nuevamente al género como uno de los criterios de ordenamiento de la división del trabajo en esta sociedad. En el presente capítulo se ha discutido el fenómeno de la segregación laboral según género en Chile para luego situar su foco en el ámbito universitario. Esto, pues este segmento del mercado del trabajo concentra hoy a un creciente porcentaje de la fuerza de trabajo femenina que ha alcanzado los niveles educacionales más altos en el país. Consecuentemente, era esperable que las universidades se hubieran constituido en un espacio dotado de los recursos culturales para cuestionar las estructuras de poder que tradicionalmente han limitado la participación laboral de las mujeres y su acceso a los puestos de toma de decisión.



Los resultados acá discutidos muestran que en el período 2012-2016 las universidades chilenas no se han constituido en grupos humanos que se organizan de manera impersonal y neutral en términos del género para el logro de un determinado fin. Por el contrario, con la progresiva entrada de académicas a las universidades en Chile, estas organizaciones han reordenado el trabajo académico de acuerdo a los principios de la segregación vertical según género. En concreto, las académicas han podido ingresar a trabajar como académicas a las universidades, contribuyendo al funcionamiento diario de un sistema universitario que no ha parado de expandirse en la últimas décadas<sup>12</sup>. Sin embargo, en dicho proceso sus posibilidades de acceso a los puestos de toma de decisión más importantes, es decir, de jefas/directoras de carrera, decanas y especialmente de rectoras en las universidades sigue siendo muy escaso, en comparación con el acceso de sus colegas académicos.

Especialmente claro se vuelve el fenómeno de la segregación vertical según género en las universidades respecto al acceso al puesto más alto de estas organizaciones: la rectoría. Los datos acá analizados muestran que incluso en el año 2016 dicho puesto de la jerarquía universitaria está exclusivamente reservado para docentes hombres. Esta tendencia se da tanto en las universidades estatales como privadas, sean “públicas” o no. Incluso en aquellos escasos casos donde una docente ha asumido dicho cargo es escasamente probable que sea reemplazada por una nueva rectora en el período siguiente.

La institucionalización de una perspectiva de género en el Estado chileno ha sido ciertamente un medio central para transformar las relaciones de género dentro del aparato estatal y, por lo menos, parcialmente a nivel societal, tanto en términos de la promoción directa del acceso de

---

<sup>12</sup> De acuerdo a cifras del Consejo Nacional de Educación (CNE), solo las matrículas de pregrado en Chile para el período 2005-2017 ha crecido de 442 675 alumnos/as a 659 577 alumnos/as, respectivamente (CNE 2017).

las mujeres al aparato estatal como a través de la promoción indirecta vía el carácter simbólico de aquellos nombramientos. En este contexto, llama la atención que las universidades hayan quedado ajenas a dicho proceso. El carácter relativamente autónomo de la mayoría de las universidades y los procesos eleccionarios sobre los cuales se basan el acceso de parte de los cargos de toma de decisión de las universidades estatales pueden explicar parcialmente el escenario descrito en este capítulo. Sin embargo, los resultados acá discutidos muestran también que las universidades en Chile, pese a los radicales procesos de reestructuración que han experimentado en las últimas décadas en el marco de la formación de un mercado de la educación superior, son organizaciones estructuradas de acuerdo a normas, valores e ideales patriarcales. Estos conforman más que un techo de vidrio, un techo de metal (¿o de hierro?) que impide hasta hoy una clara equivalencia entre el aporte que hacen las académicas al funcionamiento y el desarrollo docente y científico de las universidades y su presencia en los puestos más importantes de la jerarquía universitaria. El “doble nombramiento” de la primera rectora del país, por parte del actual gobierno liderado por las dos veces Presidenta Michelle Bachelet, es ciertamente una clara señal de que al menos las universidades estatales no están al margen de la transversalización e institucionalización de una perspectiva de género al interior del Estado chileno. ¿Será suficiente esta medida para asegurar una revisión de las jerarquías universitarias y el logro de una mayor equidad entre la totalidad de los académicos/as? Ciertamente un proceso de transformación solo impulsado “desde arriba” puede ser insuficiente para redefinir estructuras de poder tan claramente arraigadas y reproducidas una y otra vez. Las candidaturas de dos académicas, por primera vez, a las

elecciones de dos universidades públicas<sup>13</sup> parecieran ser una señal de que el techo académico de metal está siendo puesto a prueba y presionado también desde el interior de las propias organizaciones universitarias.

Las universidades constituyen organizaciones simbólicamente ejemplares para el desarrollo del país, que al mismo tiempo han representado, por lo menos indirectamente, el cuestionamiento del orden social contemporánea en el marco de las movilizaciones estudiantiles recientes y pasadas en Chile. En consecuencia, más que reproducir el hermetismo patriarcal, el actual momento histórico puede ser una posibilidad para la renovación del liderazgo universitario tanto en términos de sus discursos como de sus prácticas. ¿Asumirán las universidades esta oportunidad de renovación o seguirán funcionando en la senda de lo conocido?

## Bibliografía

- Abramo, L. (2002). Tendencias del empleo femenino en Chile y en el MERCOSUR en los años noventa. En L. Abramo; R. Infante; A. Marinakis; M.E. Valenzuela; J. Velasco, *Políticas de empleo, salarios y género en Chile*, OIT/ETM, Santiago de Chile, p. 59-75.

---

<sup>13</sup> En el 2014 participó por primera vez una académica de las elecciones a rectoría de la Universidad de Chile, universidad fundada en 1906: la doctora e infectóloga Cecilia Sepúlveda, primera decana de la Facultad de Medicina de esa Universidad. Con un total de 35% de académicas mujeres con derecho a voto, la Dra. Cecilia Sepúlveda no fue electa. En el año 2017 la Dra. Jacqueline Sepúlveda compitió por el cargo de rectoría de la Universidad de Concepción. Para esta Universidad, fundada en 1919, constituyó esta también la primera vez que una académica se presentaba como candidata a las elecciones de rectoría de esa casa de estudios. Finalmente, la Dra. Jacqueline Sepúlveda tampoco fue electa para dicho cargo.

- (2004). ¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: una fuerza de trabajo secundaria?, *Estudios Feministas*, 12 (2), Florianópolis.
- ACO (2016). *Gender Comparisons*, Academic Careers Observatory, <https://bit.ly/2R2TrfT>.
- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 116, Número 3, Ginebra.
- Anker, R.; Melkas, H.; Korten, A. (2003). Gender based occupational segregation in the 1990's. Working Paper 16. InFocus Programme on Promoting the Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. International Labour Office.
- Aulenbacher, B. (2010). Rationalisierung und der Wandel von Erwerbsarbeit aus der Genderperspektive. En F. Böhle; G.G. Voß; G. Wachtler (eds.), *Handbuch Arbeitssoziologie*, pp. 301-328. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- Bastías Barrientos, A. (2017). La mujer en ciencia, qué pasa en Chile. En REDI (<https://bit.ly/2InbV6G>) .
- Bell, D. (1976). *The Coming of Post-Industrial Society*. Basic Books, USA.
- Bensusán, G. (2006). Las reformas laborales en América Latina. En De la Garza Toledo, E. (coord.), *Teorías Sociales y Estudios del Trabajo: Nuevos Enfoques*, pp. 367-384. Anthropos/Universidad Autónoma Metropolitana, Barcelona/Iztapalapa.
- Brito Quintana, P. E. (2000). Impacto de las reformas del sector de la salud sobre los recursos humanos y la gestión laboral, *Rev Panam Salud Pública/Pan Am J Public Health* 8 (1/2), pp. 43-54.
- Brunet Icart, I./Alarcón Alarcón, A. (2005). Mercado de Trabajo y Familia, RIPS *Revista de Investigaciones Políticas y Sociológicas*, Universidade de Santiago de Compostela.
- Brunner, J. J. (2009). *Educación superior en Chile: instituciones, mercados y políticas gubernamentales (1967-2007)*. Ediciones Universidad Diego Portales, Santiago de Chile.

- Cárdenas, A. (2011). Proyecto FONDECYT de Iniciación N.º 11110420, *Trabajo y Maternidad: Estudio biográfico interpretativo sobre la articulación del ámbito laboral y familiar en mujeres con hijos en la primera infancia*. Fondo Nacional de Desarrollo Científico y Tecnológico (FONDECYT), Santiago de Chile.
- (2012). Proyecto *Mujeres y Poder: La división sexual del trabajo en Chile*, Fundación Heinrich Böll, Santiago de Chile.
- Cárdenas, A.; Correa, N.; Prado, X. (2013). *Mujeres y poder: Participación en espacios de decisión*. Informe de Prensa, Santiago de Chile: Fundación Heinrich Böll/ICSO, 2013<sup>a</sup>
- (2014). Segregación laboral y género: tendencias y Desafíos relativos al mercado laboral de la salud y la educación en Chile, *POLIS Revista Latinoamericana*/POLIS Latin American Journal, N.º 38, Agosto, pp. 397-418.
- Cárdenas, A.; Link, F.; Stillerman, J. (eds.) (2012). *¿Qué significa el trabajo hoy? Cambios y Continuidades en una sociedad global*, Catalonia, Santiago de Chile.
- Carrasco, A. M. (2008). Espacios conquistados. Un panorama de las organizaciones de las mujeres chilenas, en S. Montecino (comp.), *Mujeres chilenas. Fragmentos de una historia*, pp.139-152. Catalonia, Santiago de Chile.
- Castells, M. (2005). *Vol. I. La era de la información: Economía, sociedad y cultura*. Madrid, Alianza Editorial.
- Castel, R. (1995). *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*. Fayard, Paris.
- Castel, R.; Dörre, K. (eds.) (2009). *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts*. Campus Verlag, Frankfurt/New York.
- Catalys (2015). *Quick Take: Women in Academia*, <https://bit.ly/1RyVyzt>.
- CNE (2017). Consejo Nacional de Educación de Chile, <https://bit.ly/2Qf1mFD>.

- CRUCH (2017). Consejo de Rectores de Chile, <http://www.consejoderectores.cl/>.
- De la O/Guadarrama, R. (2006). Género, proceso de trabajo y flexibilidad laboral en América Latina. En De la Garza Toledo, E. (coord.), *Teorías Sociales y Estudios del Trabajo: Nuevos Enfoques*, pp. 289-308. Anthropos/Universidad Autónoma Metropolitana, Barcelona/Iztapalapa.
- Echeverría, M. (2010). *La historia inconclusa del a subcontratación y el relato de los trabajadores*. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Santiago de Chile.
- EUA (2017). *Female University Leadership in Europe*, European Universities Association, <https://bit.ly/2R7ktT8>.
- Flecha García, C./Itatí Palermo, A. (coord.) (2008). *Mujeres y Universidad en España y América Latina*. Miño y Dávila Editores, Buenos Aires.
- Franceschet, S. (2003). State feminism' and women's movements: the impact of Chile's Servicio Nacional de la Mujer on women's activism. *Latin America Research Review*, vol.38, n.º 1, pp. 9-40.
- Godoy, L./Díaz, X./Mauro, A. (2009). Imágenes sobre el trabajo femenino en Chile, 1880-2000. *Revista UNIVRSUM*, N.º 24, Vol.2, Universidad de Talca.
- Gottschall, K. (2010). *Arbeit, Beschäftigung und Arbeitsmarkt aus der Genderperspektive*. En F. Böhle, F.; G.G. Voß; G. Wachtler (eds.), *Handbuch Arbeitssoziologie*, pp. 671-698. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- Guzmán Barcos, V./Montaño Virreira, S. (2012). Políticas Públicas e institucionalidad de género en América Latina (1985-2010). Serie *Mujer y Desarrollo*, División de Asuntos de Género, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Santiago de Chile.
- Hassett, W. L. (2004). Career Advancement Choices of Female Managers in U.S. Local Governments. En H. Gottfried; L. A. Reese (eds.), *Equity in the Workplace. Gendering Workplace Policy Analysis*, pp. 131-150. Lexington Books, UK.

- Hidalgo, C. (2008). La mujer chilena en la ciencia. En S. Montecino Aguirre (comp.), *Mujeres chilenas. Fragmentos de una historia*, pp. 173-180, Catalonia, Santiago de Chile.
- Hiner, H. (2013). Mujeres “entre la espada y la pared”. Violencia de género y Estado en Chile, 1990-2010, en Figueroa, C. (ed.), *Chile y América Latina. Democracias, ciudadanías y narrativas históricas*, pp. 249-276, Santiago de Chile: RIL Editores.
- ILO (2012). *Global Employment Trends for Women*. International Labour Organization, Geneva.
- (2017). *World Employment and Social Outlook: Trends for Women*. International Labour Organization, Geneva.
- INE (2011). *Situación laboral de las mujeres ocupadas y las brechas salariales que inciden en la estructura ocupacional chilena. Análisis de género y mercado de trabajo*. Instituto Nacional de Estadísticas, Santiago de Chile.
- Jütting, J.; Luci, A.; Morrisson, Ch. (2010). Why do so many women end up in bad jobs? A cross-country assessment. *Working Paper* N.º 287, OECD Development Centre, Paris.
- Kalleberg, A. (2009). Rethinking the Sociology of Work, Workers and the Workplace. *Labour and Industry*, 19:3, pp. 29-48.
- (2012). Globalización y trabajo precario: Desafíos para la sociedad y la sociología. En Cárdenas, A./Link, F./Stillerman, J. (eds.). *¿Qué significa el trabajo hoy? Cambios y Continuidades en una sociedad global*, pp.41-53. Catalonia, Santiago de Chile.
- Kreisky, E. (2000). Geschlechtliche Fundierung von Politik und Staat in D. Janschen (ed.), *Blickwechsel. Der neue Dialog zwischen Frauen- und Männerforschung*, pp. 167-192. Campus Verlag, Frankfurt a. M.
- Leitner, A. (2001). Frauenberufe – Männerberufe: Zur Persistenz geschlechtshierarchischer Arbeitsmarktsegregation, , Reihe *Soziologie* Nr.47 Institut für Höhere Studien, Wien.

- Moldaschl, M. (2010). *Organisierung und Organisation von Arbeit*, en F. Böhle; G.G. Voß; G., Wachtler (eds.), *Handbuch Arbeitssoziologie*, pp. 263-299. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- Morrison, A.M.; White, R.P.; Van Velsor, E. (1987). *Breaking the Glass Ceiling*. Reading, Addison Wesley, Mass.
- OECD (2013). *Closing the Gender Gap. Act Now*. Organisation for Economic Cooperation and Development, Paris.
- (2014). *Society at a Glance 2014 Highlights: CHILE OECD Social Indicators*. <https://bit.ly/23R0rxA>.
- (2017). *The Pursuit of Gender Equality. An Uphill Battle*. Organisation for Economic Cooperation and Development, Paris.
- OIT (1998). *Chile: Crecimiento, empleo y el desafío de la justicia social*. Organización Internacional del Trabajo, Santiago de Chile.
- (2012). *Panorama Laboral 2012*, Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, Organización Internacional del Trabajo, Lima.
- (2016). *Panorama Laboral 2016*, Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, Lima: Organización Internacional del Trabajo, Lima.
- Öztimur, N. (2007). Women as strategic agents of global capitalism, *International Review of Modern Sociology*, Vol. 33, N.º 1 (Spring), pp. 117-128.
- Piras, C. (ed.) (2006). *Mujeres y trabajo en América Latina: Desafíos para las políticas laborales*. Banco Interamericano de Desarrollo, Washington DC.
- PNUD (2004). *Informe Desarrollo Humano en Chile. El poder: ¿para qué y para quién?* Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Santiago de Chile.
- (2009). *Informe Desarrollo Humano en Chile. La manera de hacer las cosas*. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Santiago de Chile.



- (2010). *Informe Desarrollo Humano en Chile. Género: Los desafíos de la igualdad*. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Santiago de Chile.
- (2015). *Informe Desarrollo Humano en Chile. Los tiempos de la politización*. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Santiago de Chile.
- Ramos, C. (2009). *La Transformación de la empresa chilena: Una modernización desbalanceada*. Ediciones Universidad Alberto Hurtado, Santiago de Chile.
- (2012). Nuevas prácticas de trabajo y sus ambivalentes efectos sobre los trabajadores. En Cárdenas, A./Link, F./Stillerman, J. (2012), *¿Qué significa el trabajo hoy? Cambios y continuidades en una sociedad global*, Catalonia, Santiago de Chile, pp. 89-108.
- Rivera Aravena, C. A. (2008). Las maestras protagonistas de la escuela. En S. Montencino Aguirre (comp.), *Mujeres chilenas. Fragmentos de una historia*, pp. 155-163. Catalonia, Santiago de Chile.
- Sassen, S. (2007). *Una sociología de la globalización*. Katz Editores, Nueva York.
- Todaro, R./Yáñez, S. (eds.) (2004). *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género*. Centro de Estudios de la Mujer (CEM), Santiago de Chile.
- Urmeneta, R. (1999). La flexibilización de las relaciones de trabajo en Chile: contrataciones temporales, subcontrataciones y despidos. En Tokman, V./Martínez, D. (eds.). *Flexibilización en el margen: la reforma del contrato de trabajo*, pp. 67-131. Oficina Internacional del Trabajo (OIT), Lima.
- Vallas, S. (1999). Rethinking Post-Fordism: The meaning of workplace flexibility, *Sociological Theory*, Vol. 17 (1), pp. 68-101.
- Vega Ruíz, M. L. (2001). *La Reforma Laboral en América Latina. Un análisis comparado*. Oficina Regional para América Latina y el Caribe (OIT), Lima.
- World Bank (2018) *Chile. Country Brief*, Washington D.C.



# **“Me preguntaron: ¿quieres tener hijos pronto?”**

## *Género y selección de personal en Chile*

ROSARIO UNDURRAGA<sup>1</sup>

### **Introducción**

La pregunta: “¿no te interesa tener guagua?”<sup>2</sup> podría situarse en una conversación íntima entre dos amigas, pero incluso entre cercanos y conocidos esto podría lindar con una situación muy personal como para abiertamente manifestarlo o preguntarlo sin tapujos. Sin embargo, en el Chile de hoy, en una entrevista de trabajo para postular a un cargo profesional, este tipo de información (conformación familiar, planes sobre maternidad, colegio de los hijos/as, etc.) es aceptable indagarla, ya sea de manera implícita o explícita, para hacer “calzar” o ver si calzan los planes personales/familiares con los de la organización a la cual se postula.

---

<sup>1</sup> Profesora asociada, Escuela de Ciencias de la Familia, Universidad Finis Terrae, Chile. Ph. D. en Sociología, University of Warwick. Master in Comparative Labour Studies, University of Warwick. Psicóloga, Pontificia Universidad Católica de Chile. E-mail: mrundurraga@uft.cl. Agradezco a Fondecyt por financiar esta investigación (CONICYT/ FONDECYT/ 11150862; POSTDOC/ FONDECYT/ 3120206) y a Manuela Badilla, asistente de investigación.

<sup>2</sup> “Guagua” se llama a los bebés en Chile.

El presente capítulo tiene por objetivo problematizar las prácticas de reclutamiento y selección de personal en Chile, reflexionar sobre el discurso y las formas habituales de seleccionar y así revisar las implicancias de los motivos para incluir o excluir profesionales del mercado laboral.

El capítulo se sustenta en la investigación postdoctoral cualitativa desarrollada en el Departamento de Sociología de la Universidad de Chile (2011-2013). El estudio se basó en 43 entrevistas en profundidad a tres actores centrales en la selección de personal: i) quienes solicitan y aprueban un/a nuevo/a integrante para el equipo, esto es, gerentes, supervisores/as, jefe/a de área; ii) quienes llevan a cabo el proceso de selección, es decir, especialistas en selección, psicólogos/os, consultores de Recursos Humanos, *head-hunters*, y iii) postulantes que han sido parte de un proceso de selección.

La muestra incluye profesionales entre 24 y 65 años de edad, residentes en Santiago de Chile. De ellos, 22 son hombres y 21 mujeres, 39 chilenos y 4 extranjeros. Los participantes del estudio pertenecían a organizaciones públicas y privadas, de la industria minera, banca, *retail*, gobierno, universidades, entre otras. Los participantes fueron asociados a un número de identificación (ID) para resguardar la confidencialidad y anonimato tanto de las personas como de las instituciones.

Las entrevistas se realizaron entre enero y junio del 2012 en el lugar y horario más conveniente para los participantes (en la mayoría, en su mismo lugar de trabajo o en algún café cercano). Estas duraron entre 35 minutos y una hora y media, y fueron grabadas y transcritas textualmente. A los gerentes y consultores de recursos humanos se les pidió que relataran el último proceso de selección que realizaron, dónde y cómo buscaron candidatos/as, en qué se fijaron, qué les hizo decidirse por el/la postulante seleccionado a diferencia del siguiente en la terna, entre otros temas; mientras que a los postulantes se les preguntó cómo llegaron a su trabajo actual o cómo están buscando trabajo

y sus distintas experiencias en procesos de selección. Para el análisis de los datos se utilizó el programa computacional Atlas.ti como herramienta de apoyo.

El estudio tiene una perspectiva de género. Se intenta comprender las relaciones de género y el impacto que estas tienen en la vida de las personas (Ramazanoglu y Holland, 2002). La investigación se concibe como un proceso interaccional y colaborativo (Oakley, 1981), por lo que la experiencia y visión de los/as participantes es considerada válida y punto de partida para los resultados de la investigación (Undurraga, 2010, 2012).

Para darle contexto a la data, primero se presentan antecedentes sobre Chile y el mercado laboral chileno recalcando la situación de las mujeres; luego se problematizan las dinámicas de género en reclutamiento y en selección de personal. Esto se relaciona con información sobre la participación laboral de las mujeres y la experiencia de profesionales en procesos de selección de personal. Los testimonios de los participantes se van intercalando en el texto para darle vitalidad y evidencia a los argumentos.

La investigación revela expectativas heteronormativas y roles de género tradicionales que recaen sobre hombres y mujeres de nuestra sociedad, que se traslapan al mundo del trabajo. Al respecto, el mercado laboral presume una aparente hegemonía de valores y una división sexual tradicional del trabajo, lo que dificultaría el desarrollo de carrera de las mujeres en igualdad de condiciones que los hombres. El capítulo liga las actuales prácticas de reclutamiento y selección de personal con la baja tasa de participación laboral femenina, mostrando evidencias de discriminación de género.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> La igualdad de género supone el pleno y universal derecho de hombres y mujeres al disfrute de la ciudadanía política, civil y social, esto es, derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen de si se ha nacido hombre o mujer. La equidad de género se entiende como la justicia en el tratamiento a mujeres y hombres de acuerdo a sus respectivas necesidades (PNUD, 2013).

## Chile, desigualdades y el mercado laboral

Chile ha gozado de estabilidad y crecimiento económico durante las últimas décadas. A pesar del desarrollo y auge en nuestro país, persisten importantes desigualdades sociales en múltiples ámbitos. Chile presenta una desigual distribución del ingreso (López, Figueroa y Gutiérrez, 2013; López y Miller, 2008; World Bank, 2017), desigualdades étnicas (Carrasco, López y Villalobos, 2010; CEOC, 2009; INE, 2005; OIT, 2005), discriminación según clase social (Núñez y Gutiérrez, 2004; Núñez y Pérez, 2007; Sunken, 2003), segregación espacial y de barrios (Arriagada y Rodríguez, 2003), disparidades educacionales (ComunidadMujer, 2016; Bravo, Sanhueza y Urzúa, 2007) y abismantes inequidades de género (ComunidadMujer, 2016; Contreras, Puentes y Rau, 2004; Guzmán, Mauro y Araujo, 1999; Montañón, 2003; Selamé, 2004; Undurraga, 2011; World Economic Forum, 2016).

En cuanto al mercado de trabajo, la participación de hombres y mujeres es también desigual. Esta última ha crecido en Chile desde 1980 y está vinculada al crecimiento económico del país (PNUD, 2010). Sin embargo, esta participación sigue siendo baja respecto a Latinoamérica y al mundo (ComunidadMujer, 2016; Contreras y Plaza, 2010; Undurraga, 2013). Por ejemplo, en el año 2006, Chile tuvo la tasa de participación laboral femenina más baja de toda Latinoamérica con un 38,5%, mientras que en el mundo y en Latinoamérica fue del 52,4% (INE, 2007; OIT, 2007). A pesar de que las mujeres han aumentado notoriamente en el mercado laboral durante los últimos años, siguen existiendo grandes diferencias entre la participación laboral de mujeres (48,1%) y la de hombres (71,5%) (INE, 2015).

Existe el fenómeno mundial y local llamado “segregación laboral según género”, el cual concentra la fuerza de trabajo según género en determinados sectores de la economía y ocupaciones (Cárdenas, Correa y Prado, 2014; OIT, 2012). En el mercado laboral chileno existe segregación de

género vertical y horizontal, es decir, las mujeres tienden a concentrarse en determinados segmentos del mercado de trabajo (segmentación horizontal) y en posiciones de poder relativamente inferiores (segmentación vertical) (Cárdenas *et al.*, 2014). Así, la presencia de mujeres en cargos de alta jerarquía es baja. Por ejemplo, el Informe de Desarrollo Humano evaluó cuatro campos de poder de la sociedad chilena: el poder político, poder económico, poder simbólico y poder social, realizando un Mapa de Género y Elite. Los resultados mostraron una desigual distribución del poder entre hombres y mujeres en altos puestos; las mujeres no superan el 23% de los puestos en ninguno de los campos observados (PNUD, 2010).

Asimismo, las cifras que entrega ComunidadMujer<sup>4</sup> (2013) revelan la escasa participación de mujeres en puestos de toma de decisiones: 8% de los gerentes son mujeres, el 1% en los directorios de las firmas IPSA son mujeres, hay un 3% de mujeres en directorios IGPA y un 6% mujeres en cargos directivos en empresas del Estado. En el mundo político, solo un 13,9% del Congreso son mujeres, 12,7% alcaldesas y 28,5% ministras. Algo similar sucede en las universidades. Si bien las mujeres representan un 50% o más del alumnado, solo el 23% de los cargos directivos superiores son mujeres (Berríos, 2005, 2007); existe una escasa proporción de rectoras en el conjunto de universidades del país (Cárdenas *et al.*, 2014; Lamadrid, 2012; Martínez, 2012).<sup>5</sup> Esto es, la educación superior presenta una marcada segregación laboral vertical según género, particularmente en los tres puestos más altos de dirección de las organizaciones educacionales superiores (rector/a, decano/a y jefe/a de carrera)

---

<sup>4</sup> ComunidadMujer es una organización privada sin fines de lucro, independiente y transversal, que busca impulsar políticas que permitan lograr una mayor participación de la mujer en el ámbito público, mediante su inserción plena en los mundos laboral y político ([www.comunidadmujer.cl](http://www.comunidadmujer.cl)).

<sup>5</sup> Además, en la academia existen jerarquías epistemológicas en relación a saberes asociados a hombres y a mujeres (Simbürger & Undurraga, 2013).

(Cárdenas *et al.*, 2014).<sup>6</sup> En suma, la participación de las mujeres en el mundo profesional es cuantitativa y cualitativamente diferente que la de los hombres.

Hay que notar que la participación laboral femenina varía según estrato social, nivel educacional, edad, número y edad de los hijos/as, entre otras variables. Por ejemplo, la participación laboral femenina es significativamente menor en los quintiles más pobres que en los estratos sociales altos y de mayor educación (Benven y Perticará, 2007; Contreras, de Mello y Puentes, 2008; Fort *et al.*, 2007; Larrañaga, 2006; PNUD, 2010). A su vez, las mujeres de sectores urbanos presentan una mayor participación que las mujeres en sectores rurales en todos los quintiles de ingreso (Contreras, de Mello y Puentes, 2008; Selamé, 2004). El número de hijos desincentiva la participación laboral de las mujeres, en especial con hijos menores de tres años, pero aumenta la participación laboral de los hombres. Mujeres con pareja (casadas o conviviendo) participan menos que mujeres sin pareja (solteras, separadas, divorciadas, viudas) (Benven y Perticará, 2007; Contreras, Puentes y Bravo, 2005; Contreras, Puentes y Rau, 2004; Contreras y Plaza, 2010; Herrera *et al.*, 2006; PNUD, 2010). Las mujeres siguen enfrentando importantes barreras culturales y estructurales en el espacio privado y público para trabajar formalmente (Undurraga, 2011, 2013) y discriminación en el acceso a trabajos profesionales (Undurraga y Barozet, 2015).

El debate sobre desregulación, proflexibilidad y calidad del empleo sigue vigente en Chile (Sehnbruch, 2006, 2012). El Código del Trabajo contiene altas restricciones a la negociación colectiva (Reinecke y Valenzuela, 2012), y el sistema de previsión social se basa en ahorros individuales según la trayectoria laboral, algo no neutro en cuanto a género (Comisión Presidencial Pensiones, 2015; Borzutzky, 2002;

---

<sup>6</sup> En el ámbito de la educación y salud de la rama de servicios, la mayor participación de las mujeres en puestos altos de decisión ocurre en el ámbito público y no en el sector privado (Cárdenas *et al.*, 2014).



Guzmán y Mauro, 2004; PNUD, 2010; Riesco, 2007). Esto es, la desigualdad de género en el acceso al mercado laboral, en la continuidad de las trayectorias laborales y en las remuneraciones obtenidas se transmiten al sistema de pensiones (PNUD, 2010; Comisión Presidencial Pensiones, 2015).

En un país caracterizado por inequidades sociales y de género, las formas en que se incluye o excluye al personal que postula a un trabajo tienen implicancias significativas.

## El “boom” de la consultoras

En el momento en que se realizó el trabajo de campo, Chile pasaba por un muy buen periodo económico. El desempleo iba a la baja e incluso se hablaba de que el país se encontraba en “pleno empleo”.<sup>7</sup> Esto dinamizó el mercado laboral y conllevó a la búsqueda intensiva y contratación de personal.

La demanda por profesionales de calidad ha consolidado un nuevo nicho de mercado. Esto se observa en la expansión de consultoras, *head-hunters* y expertos dedicados a la búsqueda y selección de personal durante las últimas décadas. Así lo explica la dueña de una consultora dedicada a estos temas:

*Las consultoras de búsqueda partieron en los 80 con las internacionales, en los 90 se desarrolló el mercado local y el boom se dio en la década del 2000. Es una industria que tiene bajas barreras de entrada. Hoy en día proliferan por todas partes. (ID1, mujer, 36 años, consultora, psicóloga).*

---

<sup>7</sup> La tasa de desocupación difiere entre hombres (6,0%) y mujeres (6,8%) (INE, 2018). A pesar de que muchas más mujeres participan en el mercado laboral a nivel global, a ellas les cuesta más encontrar empleo que a los hombres y el desempleo femenino es mayor que el masculino (OIT, 2007).

Tanto en la empresa privada como en el sector público, ya sea como parte de la organización (área de Recursos Humanos) o como un servicio externo (consultora), existe personal especializado para asesorar y llevar a cabo los procesos de reclutamiento y selección de personal. Por ejemplo, en la muestra de este estudio que incluye búsqueda de cargos profesionales, en todas las organizaciones existía un personal dedicado a esto, ya sea dentro de la organización y/o externalizado. Incluso, muchos combinan ambos servicios, trabajando en conjunto un área interna de la organización con especialistas externos que apoyan el proceso de búsqueda. Esto condice con la tendencia del mercado a especializarse en su negocio y concentrar las habilidades del equipo en lo central de la organización, externalizando los servicios que no son propios del área a expertos externos (*outsourcing*). Esto mismo ha ocurrido con la selección de personal. Por ejemplo, la psicóloga de una empresa de búsquedas virtuales indica que:

*Yo te diría que las empresas confían cada vez más en el servicio que uno presta, en la experiencia. Buscar a una persona es algo bastante complejo. Le tienes que dedicar mucho tiempo para hacerlo internamente y hay costos asociados. Entonces tiene sentido externalizar, así como se externaliza el servicio de aseo o la capacitación y muchas otras cosas, este es un servicio más que está bastante consolidado. (ID42, mujer, 32 años, consultora, psicóloga).*

El campo de la selección de personal está predominado por psicólogos/as porque en Chile habitualmente se aplican pruebas psicológicas para evaluar a los postulantes. Incluso, dentro del pregrado de la carrera de psicología, puede haber un curso sobre selección de personal como una herramienta de empleabilidad. En consultoras y *head-hunters* también abundan ingenieros comerciales y civiles, ya que conocerían el mercado “desde dentro” y tendrían acceso a las redes cruciales de toma de decisión. Hay que notar que ingenieros comerciales y civiles son las profesiones más solicitadas para cargos de alta dirección, siendo la mayoría de

los ejecutivos chilenos ingenieros comerciales o civiles con MBA o posgrados de administración. Un estudio de Seminarium (2003) muestra que los líderes del mundo corporativo en Chile se educan en colegios privados y el 71,1% de los gerentes de las principales empresas son ingenieros civiles o comerciales. El empresariado chileno goza de un sobresaliente capital económico, influencia política y prestigio social (Undurraga, T., 2012). Inclusive, en el mundo público, “el papel de los economistas en las decisiones públicas se ha extendido radicalmente, constituyéndose en una de las profesiones más influyentes en la política actual” (Ossandón, 2011: 109). Esto da cuenta tanto de la construcción y reproducción de las elites en Chile como de los procesos de racionalización de las empresas y el Estado en el marco del despliegue del modelo neoliberal. En palabras de Patricio Silva (2011: 241), “en los últimos veinte años ha quedado en evidencia que Chile posee una influyente elite tecnocrática. Se trata de un estamento conformado principalmente por economistas, ingenieros y expertos financieros que ocupan altos puestos en la maquinaria gubernamental y que han estado a la cabeza de importantes reformas económicas y financieras”.

Siguiendo con los procesos de búsqueda de personal, la participación de profesionales externos dedicados a la selección es con frecuencia situada dentro de discursos que enfatizan la transparencia, meritocracia, excelencia e igualdad de oportunidades. El discurso dominante refleja confianza en procesos estandarizados para reclutar personal basado en pruebas psicométricas administradas por expertos (psicólogos/as). Estos procedimientos destacan un carácter objetivo, profesional y transparente. Esto concuerda con lo que Joignant y Güell (2011) plantean sobre las reglas de legitimación que provienen del conocimiento experto en las tecnocracias, destacando la calidad, eficiencia, transparencia, rentabilidad y competencia. En esta misma línea lo expresa una autoridad del Servicio Civil respecto al sistema de selección para cargos públicos:

*Este sistema se basa en la transparencia, meritocracia, oportunidad, acceso, oportunidad igualitaria a toda la ciudadanía, que son los principios básicos que están protegidos por la constitución chilena. (ID39, hombre, 43 años, gobierno, ingeniero civil).*

Desde el punto de vista de los postulantes, algunos también consideran que la selección de personal se ciñe a cualidades y méritos. Por ejemplo, este ingeniero comercial explica el proceso de selección del cual participó:

*Es un proceso abierto donde compites con todo tipo de candidatos y obviamente el que tiene las mejores cualidades o el que se ajusta mejor al puesto, es el contratado. (ID28, hombre, 32 años, multinacional alimentos, ingeniero comercial).*

Pero el discurso no siempre condice con la práctica. ¿Será que se elige invariablemente al “mejor” candidato/a para el cargo, independiente de si este es hombre o mujer? ¿Se les pide lo mismo para ascender de puesto? ¿Se les ofrecen las mismas remuneraciones?

## Género y reclutamiento

Reclutamiento es el proceso a través del cual una organización busca postulantes para un potencial puesto de trabajo. Con una suficiente cantidad de postulantes se realiza la selección, que es el proceso para identificar los candidatos/as con los conocimientos, capacidades, habilidades y otras características que ayudarán al logro de las metas de la organización (Noe *et al.*, 2011).

El primer paso en el proceso de reclutamiento y selección de personal es detectar y definir la necesidad de un nuevo integrante a la organización. Esto puede significar buscar una persona para un cargo previamente existente (reemplazo) o delinear las características de un nuevo cargo; en cualquier situación se requiere un perfil de cargo.

El perfil de cargo describe los requerimientos básicos y los deseables del futuro candidato/a. Esto suele definirse entre el especialista de selección y la persona que estará a cargo de la nueva contratación (gerente/a, supervisor/a, encargado/a de área). El perfil de cargo opera como guía en los pasos subsiguientes de la búsqueda. Sin embargo, desde la definición inicial existen diferencias para hombres y mujeres. Por ejemplo, una psicóloga que trabaja en una empresa de reclutamiento virtual (ID43) relata que los clientes a veces dan indicaciones respecto al sexo del postulante que buscan. En sus palabras dice: "... rara vez te piden que sea mujer, o sea, si te van a pedir algo es que sea hombre". A pesar de los logros académicos de las postulantes, esta práctica muestra una importante barrera para el ingreso y desarrollo de las mujeres en el mercado laboral, y una evidente exclusión de género.

Siguiendo con el proceso de selección, luego de haber definido el perfil de cargo, se buscan postulantes para llenar la vacante. ¿Dónde y cómo se consiguen estos candidatos?

La estrategia de reclutamiento y promoción de ofertas laborales que más ha ganado terreno durante los últimos años en Chile y en el mundo es el reclutamiento a través de Internet (Allen, Mahto y Otondo, 2007; Bartram, 2000; Lievens, van Dam y Anderson, 2002). Internet ha sustituido el predominio de la publicación de avisos en la prensa escrita, aunque sigue presente. Portales y bolsas de trabajo virtuales, así como las mismas empresas, instituciones y universidades anuncian sus vacantes a través de sus páginas web. ¿Significa que están todos en igualdad de condiciones al ser públicos los avisos y así cualquiera podría postular?

Se ha llamado "brecha digital" a las diferencias de acceso a las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), como el computador personal, telefonía móvil e Internet. Existe brecha digital entre y dentro de los países, generaciones, etnias y nivel socioeconómico (Villatoro

y Silva, 2005).<sup>8</sup> Se habla de una “brecha digital de género” para referirse a la desigualdad entre hombres y mujeres respecto al acceso a las TIC (primera brecha digital), como a lo relacionado con las habilidades necesarias para obtener todos los beneficios del acceso (segunda brecha digital) y a una desigual relación que hombres y mujeres establecen con las TIC, en términos de intensidad, usos, habilidades, soltura o afección respecto a las TIC (Gil-Juarez, Vitores, Feliu y Vall-llovera, 2011; Castaño, 2008, 2009). El debate actual se focaliza en la conformación entre género y tecnología, en tanto fuente y consecuencia de las relaciones de género; esta es una relación fluida y situada, por lo que los cambios tecnológicos pueden influir en las relaciones de poder generazidas (Wajcman, 2010).<sup>9</sup>

En Latinoamérica existe evidencia de una brecha de género en inclusión digital. Según datos de la CEPAL (2013), hay diferencias de hasta ocho puntos porcentuales entre hombres y mujeres en el uso de Internet, lo que tiene implicancias en la sociedad de la información. El Informe Alternativo de la sociedad civil para el examen del Estado de Chile ante el comité CEDAW en su 53º sesión señala que “no se observa una preocupación activa por reducir la brecha digital de género detectada desde la escuela” (Corporación Humanas *et al.*, 2012: 60). En relación a las prácticas de reclutamiento de personal, estos datos podrían incidir en asimetrías entre hombres y mujeres para acceder a ofertas laborales en medios virtuales.

---

<sup>8</sup> Uno de los desafíos para cumplir con los objetivos de desarrollo de la Cumbre del Milenio de las Naciones Unidas en ámbitos como la reducción de la pobreza, la universalización de la educación primaria y el fomento de la equidad de género ha sido la utilización del potencial de las nuevas TIC como instrumentos efectivos para la promoción del desarrollo sostenible y el mejoramiento de la calidad de vida (Villatoro & Silva, 2005).

<sup>9</sup> Gil-Juarez *et al.* (2011) estudia el papel de la tecnología en la conformación del género y las relaciones de género, así como el modo en que la masculinidad y la feminidad adquieren significado a través de las prácticas tecnológicas.

El uso de Internet y de los dispositivos digitales supone formar parte de una sociedad de la información donde la inclusión digital opera como ventaja competitiva en materia de integración. Las TIC se han convertido también en tecnologías de ocio y tecnologías de relación (Gil-Juarez, 2007). Esto se vincula con la relevancia de las redes virtuales para saber de nuevas ofertas laborales. Por ejemplo, muchos participantes relatan el uso de redes sociales virtuales como *LinkedIn* y *Facebook* para obtener información acerca de una nueva plaza de trabajo, para mostrarse activos en el mercado laboral o para hacer conexiones con potenciales contactos para un eventual trabajo.

Sin embargo, la conectividad y alfabetización digital no lo es todo para todos/as. Según los datos de esta investigación, la publicación de ofertas de trabajo en medios virtuales está asociada a procesos de selección de cargos medios, profesionales y/o a procesos masivos, pero con menor frecuencia se utiliza para la búsqueda de cargos directivos o gerenciales. Los reclutadores indican que los postulantes que se ajustan con mayor medida para altos puestos los obtienen a través de referencias y redes laborales. Por ejemplo, estos “datos” se obtienen en reuniones sociales y de trabajo, conversaciones, llamadas para preguntar referencias sobre alguien con quien se trabajó previamente o preguntar por una persona “de confianza” que recomendaría para un cargo con tales características. Además, se prefiere la búsqueda de personas activas en el mercado laboral. Así, una de las estrategias es localizar a profesionales que se estén desempeñando en cargos similares a la vacante deseada y se las invita a participar del proceso de selección o bien a recomendar candidatos/as afines.

Las redes de contactos y redes laborales siguen siendo de gran relevancia para conocer acerca de posibilidades de trabajo y acceder a un empleo (Espinoza y Canteros, 2001; Granovetter, 1974, 1983; Undurraga, 2011). Incluso, esto se intensificaría en la cultura chilena, donde se da importancia

a los conocidos y amigos, la reciprocidad y la cadena de favores o “pituto” (Barozet, 2006). Como dice un gerente de una empresa maquinaria:

*Yo creo que falta que se profesionalice mucho el tema de selección. Hay mucho el compadrazgo, el amigo, sobre todo en los cargos de gerente, son bien informales. Y en los cargos de jefes, pasa por el dato, pero hay poco proceso de selección bien hecho.* (ID11, hombre, 35 años, gerente empresa maquinaria, contador).

Aquí podría haber una segunda relación entre prácticas de reclutamiento de personal y desigualdades de género. Si la relevancia de redes laborales y recomendaciones de otros profesionales es tan crucial para acceder a un trabajo y la mayoría de quienes están activos en el mercado laboral y están en puestos de jerarquía son hombres, entonces las mujeres tendrían menos acceso a estas redes, a saber de otros trabajos y a ser recomendadas por sus pares. Dicha situación podría afectar finalmente tanto la cantidad de oportunidades laborales como el nivel de jerarquía de los puestos a los cuales pueden acceder. Esto pues las mujeres participan sustancialmente menos en el mercado laboral; segundo, si los reclutadores prefieren gente activa en el mercado laboral, podría reproducir una suerte de círculo vicioso de exclusión; tercero, existirían redes laborales construidas a partir de trabajos previos y referidos. Como la gran mayoría de los puestos de toma de decisión está dominada por hombres, las mujeres podrían influir entonces menos para recomendar a sus redes y a su vez ser recomendadas por pares. Dichos supuestos parecieran ser confirmados a partir de lo indicado por una ingeniera comercial de 44 años (ID7) que se dedica a la búsqueda de profesionales en una consultora de recursos humanos: “... efectivamente en los altos cargos estratégicos, cuesta encontrar mujeres”.



En suma, si consideramos que la práctica habitual es reclutar a través de Internet y de redes laborales, las mujeres podrían estar en una posición desventajosa respecto a los hombres.

## La evaluación de postulantes

El currículum vitae (CV) es el primer filtro de selección. El CV se contrasta con el perfil de cargo, preseleccionando aquellos que cumplen con los requisitos básicos (profesión, habilidades específicas y técnicas, experiencia, entre otros) y los deseables (por ejemplo, manejo de idiomas, contar con alguna especialización relacionada al puesto de trabajo, etc.).

Luego del filtro curricular, la forma más utilizada para evaluar candidatos en Chile es a través de una evaluación psicolaboral que puede incluir la aplicación de pruebas psicológicas y de inteligencia, y en todos los casos se incluye una entrevista. Solicitar y constatar referencias también se considera parte de la selección. Luego se sugiere una terna y se toma una decisión.

Los consultores en recursos humanos y gerentes justifican el uso de pruebas psicológicas para identificar características de personalidad que coincidan con las habilidades blandas solicitadas en el perfil de cargo o bien detectar algún trastorno o patología que pudiese interferir con un desempeño adecuado. Las pruebas psicológicas utilizadas en selección que con mayor frecuencia nombran los participantes de este estudio son el test Zullinger (Z), el Lüscher (colores), la “Persona bajo la lluvia” y el Rorschach. En algunos casos también se realizan pruebas grafológicas u otras evaluaciones proyectivas complementarias. Sin embargo, no está comprobado el nivel de predicción de las pruebas psicológicas en el desempeño laboral (Barros, 2011). Al respecto, esta investigación encuentra diferencias entre

empresas nacionales e internacionales, mostrando que las pruebas psicológicas son una práctica habitual en las compañías nacionales, lo que dista de las prácticas internacionales de selección de personal. Por ello, empresas nacionales (bancos, por ejemplo) que se han fusionado con internacionales ya no utilizan pruebas psicológicas en su proceso de selección, a modo de “acomodarse” a la política de la compañía multinacional con la cual se unificaron.

En todos los casos observados, la entrevista es un paso decisivo en la selección. No obstante, lo que se pregunta y evalúa en las entrevistas varía, así como la cantidad de entrevistas y el tiempo de duración. Incluso, se suele preguntar información personal a los candidatos/as (sobre su vida privada, composición familiar, planificación familiar, actividades extra programáticas, hobbies, gustos e intereses distintos del área laboral). Dicha práctica constituye una fuente de discriminación social, entre ellas discriminación de género, lo que contraviene con lo que el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo promueve: “... el derecho a desarrollar las propias capacidades sin discriminación de ningún tipo” (PNUD, 2010: 34). Al respecto, esta ingeniera comercial relata su experiencia en un proceso de selección.

*Una vez estaba postulando para un cargo de jefe de selección en una empresa de alimentación. Me dijeron que yo tenía que comprometerme con ellos a no ser mamá en tres años. Yo dije que no me podía comprometer a eso. Y obviamente no quedé, pero prefiero no quedar que irme a una empresa que te prohíbe eso. (ID40, mujer, 32 años, empresa tabaco, ingeniera comercial).*

La potencial maternidad de una candidata ha sido una objeción para el cargo. Por el contrario, candidatos hombres que han participado exitosamente en un proceso de selección consideran que el hecho de ser hombre puede haber sido una ventaja para su contratación. Así lo expresa este ingeniero.

*Yo creo que sí favorece [ser hombre]. Digamos, yo creo que hoy en día en Chile sí hay discriminación, sí hay discriminación por sexo. Si ves esta empresa, son 50 personas y son solo dos mujeres; ambas son secretarias. (ID26, hombre, 32 años, empresa eléctrica, ingeniero comercial).*

A otra profesional de 24 años también le preguntaron sobre su vida privada y la posible maternidad en una entrevista laboral. Ella dice:

*Después fui a otra entrevista que también me preguntaron, ¿no te interesa tener guagua? [...] Bueno, tampoco les iba a decir que sí aunque fuera... Yo creo que igual afecta en ese sentido, sobre todo con el postnatal ahora. (ID29, mujer, 24 años, gobierno, historiadora).*

En este ejemplo (ID29) el hecho de ser mujer, joven y casada era un problema para la organización. El “trabajador ideal” y el modelo prevalente de trabajo genera la expectativa de un trabajador a tiempo completo y disponibilidad continua (Lewis, 1997; Acker, 1990). Esto implica que empleadores buscan a trabajadores sin desvíos (ausencias) en la carrera profesional y sin responsabilidades de cuidado, excluyendo muchas veces por estas razones a mujeres.

Las experiencias de estos candidatos/as denotan una relación entre prácticas de selección de personal y desigualdades de género. Mujeres profesionales han sido cuestionadas en su capacidad para ocupar un cargo por razones distintas a las laborales, concretamente, debido a la potencial maternidad y a la crianza de los hijos/as. Así lo explica esta psicóloga a cargo de una consultora especializada en búsqueda de profesionales.

*Es que hay muchos hombres que justifican el hecho de escoger hombres o de solicitar explícitamente hombres para ciertas posiciones, justificándolo con características del trabajo o bien diciendo que es por la crianza de los hijos, porque ellos también entienden o subentienden que la crianza está condicionada a la mujer. (ID1, mujer, 36 años, consultora, psicóloga).*

El cuidado de los hijos/as en Chile es responsabilidad principalmente de las mujeres, ya sea de la madre o bien se le delegue a otra mujer (trabajadora casa particular, familiar, etc.) (Arriagada y Todaro, 2012; Undurraga, 2011, 2013). Como señala Gammage (2012: 186), "...las labores de reproducción social son realizadas en su mayoría por mujeres, un hecho que implica que los costos fijos de participar en el mercado laboral son más altos para la mujer que para el hombre". Debido a que ser mujer se asocia a la maternidad y roles de cuidado, en el trabajo las mujeres son vistas como "un problema" por sus responsabilidades familiares. Por ejemplo, un gerente de banco dice:

*Siempre conmigo han trabajado muchas mujeres y hay que entender de que en el rol que cumplen acá en Chile, si bien es cierto trabaja el hombre y la mujer, pero la mujer es la que tiene la responsabilidad de la casa y eso es una realidad. Entonces que no llegó la nana,<sup>10</sup> hay que entender que va a llegar a las 10 de la mañana porque anda viendo si los deja con su mamá, con su suegra, no tengo idea qué hace con los niños chicos, pero tiene que solucionar su problema. (ID13, hombre, 52 años, gerente banco, contador).*

Esta cita (ID13) no solo muestra la dificultad de compatibilizar el trabajo remunerado y la maternidad, sino también ilustra que se espera que las labores de cuidado las realice una mujer: la madre, la nana, la suegra, etc. Además, muchos empleadores se preocupan por los costos del pre y postnatal y discriminan a las mujeres en base a esto. Por ejemplo, esta ingeniera informática, gerenta en una empresa de auditoría dice:

*Idealmente a mí me gustaría tener más hombres, por lo que significan los pre y postnatales. Porque además el concepto que uno tenía antes, que uno tenía hijos cuando se casaba, también ya es*

---

<sup>10</sup> "Nana" se llama a la empleada doméstica o empleada de casa particular en Chile.

*un paradigma, porque hoy día tienen guaguas solteras, a cualquier edad, entonces las mujeres me complican.* (ID5, mujer, 54 años, gerente empresa auditoría, ingeniera informática).

Una preocupación de los empleadores son los costos laborales asociados a la maternidad. Esto podría relacionarse con el derecho a sala cuna, el cual actualmente es solo para los hijos/as de trabajadoras mujeres (artículo 203 del Código del Trabajo) (Dirección del Trabajo, 2013a). Esto visibiliza que la tarea de reproducción y cuidado de los hijos/as se asocia exclusivamente a la mujer. Respecto a las normas de protección a la maternidad, desde el año 2012 (ley 20.545) se aumentó hasta 12 semanas más el postnatal (agregando las 12 semanas iniciales) y existe la posibilidad de traspasar algunos de estos días al padre. Legalmente, son solo 5 días inalterables para el padre (SERNAM, 2013a, 2013b). Esto denota que los hijos/as se atribuyen a la mujer. Un desafío pendiente es desarrollar la corresponsabilidad parental.

La excesiva preocupación de empleadores respecto a la natalidad no condice con la actual tasa de fecundidad en Chile (1,9). Esto implica que la probabilidad de que una mujer tenga pre y postnatal en toda su vida es de 2 veces. Con todo, el hecho de que a mujeres se les pregunte en una entrevista laboral sobre su planificación familiar y se tomen decisiones en base a ello para su ingreso o promoción en una organización es una forma de discriminación de género (Undurraga y Barozet, 2015).

El estado civil y la edad se conjugan de formas diferentes según el género. Cuando un hombre es casado, se le atribuye un halo de madurez. Incluso, tener una esposa e hijos/as es considerado un signo de normalidad y estabilidad, lo cual es percibido positivamente en el mercado laboral (Holgersson, 2012; Tienari *et al.*, 2013). Según la data de las entrevistas de este estudio, ser casado es un beneficio. Más aún, en algunos casos esto es un requisito. Una reclutadora relata lo siguiente al respecto:

*En cargos muy importantes, en bancos ponte tú, no puede ser separado, porque este señor va a recibir gente en su casa, lo van a tener que invitar a comer, entonces no puede estar con una polola comiendo, yendo a comer, tiene que tener una familia bien constituida, con una señora, porque lo va a recibir el presidente del banco en su casa [...] tiene que tener una casa apropiada para tener cierto roce social que va a ocurrir en su casa, y eso es parte del cargo. (ID42, mujer, 32 años, consultora, psicóloga).*

Esta cita (ID42) contiene varios supuestos problemáticos respecto al género, sexualidad y clase social, lo que ilustra una hegemonía heterosexualidad, una división sexual tradicional del trabajo y la autoridad del hombre como norma. Por ejemplo, la psicóloga (ID42) describe al potencial postulante para un cargo de jerarquía como inevitablemente hombre, quien tiene una relación formal con su mujer que se encargaría de los temas domésticos y tendría una familia “bien constituida”, lo que se transformaría en un valor en sí mismo por representar el modelo “correcto” y una elevada posición social. Es decir, el estado civil, clase y su conformación familiar podrían incluir o excluir a un postulante para un cargo alto.

West y Zimmerman (1987) postulan que el género está implícito en las interacciones diarias; el género emerge de las instituciones sociales y de la interacción social. Se concibe al género como una práctica, la que se constituye y a la vez es efecto de las acciones cotidianas de la vida organizacional generizada y generizante (Acker, 1990; West y Zimmerman, 1987). Por ejemplo, en la cita anterior (ID42), se asume que el jefe es un hombre, lo que impacta en el acceso de las mujeres a posiciones de poder (Tienari *et al.*, 2013). Por ello, el proceso de decisión y acceso al poder también son generizados (Holgersson, 2013). Otro ejemplo de cómo se practica el género en las organizaciones y en particular en el reclutamiento y selección de personal es cuando se relaciona el estado civil (casado) con estabilidad laboral, como lo señala este ingeniero comercial:

*Y obviamente si está casado con hijos, tú sabes que es una buena persona porque sabes que lo que busca es estabilidad de trabajo y no saltos. (ID26, hombre, 32 años, empresa eléctrica, ingeniero comercial).*

A pesar del control que tienen las consultoras y *head-hunters* sobre las búsquedas de posiciones de jerarquía (Faulconbridge *et al.*, 2009; Tienari *et al.*, 2013), algunos reclutadores eluden su responsabilidad frente a la discriminación, argumentando que cumplen con las solicitudes del cliente o lo hacen por el “beneficio” del postulante. Por ejemplo, una ingeniera comercial que lidera una consultora de búsqueda de ejecutivos (ID7) evita presentar candidatos que están “fuera de la norma” para congraciarse al cliente, atender a la cultura organizacional de su cliente y para evitar el “sufrimiento” de un candidato en un lugar homofóbico. Estas creencias sobre la gente casada no solo excluye a los solteros/as sino también a homosexuales.<sup>11</sup> Así, la heterosexualidad actuaría como un potencial facilitador para ascender en la carrera profesional.

## ¿Avance profesional en igualdad de condiciones?

Las relaciones de género se despliegan en el lugar de trabajo. Como señala Joan Acker (1990, 2006), las organizaciones no son neutrales en cuanto a género, sino que las inequidades de clase, género y raza se (re)producen en las organizaciones formando “regímenes de inequidad”. Acker

---

<sup>11</sup> En Chile no existe el matrimonio gay, lo que denota el diferente estatus que tienen las uniones hétero y homosexuales en el país. Como alternativa al matrimonio, se han debatido proyectos de ley como el Acuerdo de Vida en Pareja (AVP), Acuerdo de Vida Común (AVC), Pacto de Unión Civil (PUC), entre otros, para mejorar las condiciones jurídicas y sociales de dos personas de igual o distinto sexo que, con o sin hijos, viven bajo un mismo techo y conforman una familia. En el año 2015 se crea el Acuerdo de Unión Civil (ley 20.830), que confiere el estado civil de conviviente civil (BCN, 2015).

usa el término regímenes de inequidad para comprender “la interrelación de prácticas, procesos, acciones y significados que resultan en y mantienen inequidades de clase, género y raza en determinadas organizaciones” (Acker, 2013: 415).

Esto implica que no podemos aislar la variable género en el trabajo. Las formas de ser hombre y ser mujer en una sociedad y en una organización determinada, junto con el mandato social de lo que se espera que sea y cómo debería comportarse según su género, afectan a las personas y las organizaciones. Esto se traduce en que, con frecuencia, las oportunidades para mujeres se vean coartadas y sus resultados menospreciados por el solo hecho de ser mujer.

En el mundo laboral se siguen evidenciando inequidades de género en cuanto a desigualdad de empleo entre hombres y mujeres, la preferencia para contratar y promocionar más hombres que mujeres, diferencias de sueldo por género, entre otras (Undurraga y Barozet, 2015).

La brecha salarial por género es una realidad que se expande a través de ocupaciones y niveles de calificación de los trabajadores; estas diferencias de remuneraciones entre hombres y mujeres resultan de la acción de desigualdades de género que operan antes y durante la inserción laboral (PNUD, 2010). Las brechas salariales de género inciden en la estructura ocupacional del mercado del trabajo (INE, 2011, 2018).

El Convenio 100 de la OIT de 1951 establece que debe pagarse el mismo salario por trabajos que sean de igual valor, y así evitar la discriminación de género. En Chile, recién en mayo de 2009, bajo el primer gobierno de Michelle Bachelet (2006-2010) el parlamento aprobó la ley 20.348 que resguarda el derecho a igualdad de remuneraciones para hombres y mujeres en iguales puestos de trabajo (BCN, 2009). Sin embargo, esta regulación señala igual salario por igual trabajo, no como las regulaciones de la Unión Europea en que se establece igual remuneración para trabajos de igual valor. Además, la ley chilena es más débil respecto a la de otros países pues deposita en los mismos trabajadores



denunciar las prácticas discriminatorias; esto es, la persona afectada debe denunciar en la Inspección del Trabajo, lo que podría tener un efecto inhibitorio (PNUD, 2010).

La literatura indica que en Chile, a mayor nivel en la escala de pago, mayor es la brecha salarial de género. Esto es, las mujeres con más años de educación y experiencia sufren una mayor diferencia salarial con sus pares hombres (Larrañaga, 2006; Montenegro, 2001; PNUD, 2010; Selamé, 2004). Esto condice con el estudio de Ñopo (2007) que concluye que hombres universitarios pueden ganar un 50% más que mujeres de su mismo nivel educacional. Más aún, según la Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos del INE (NESI), la brecha salarial entre hombres y mujeres aumentó en 2011. Los ingresos laborales de las mujeres fueron 34,5% menores a los de los hombres en el último trimestre del 2011 (32,8% en el mismo período de 2010). En concordancia con estos datos, la subgerente de selección de una compañía virtual de reclutamiento y selección señala que:

*Discriminación sigue existiendo en todo sentido. Me refiero a que las mujeres en mismos cargos que hombres, mismas responsabilidades, ganan menos. (ID37, mujer, 38 años, subgerente de selección reclutador.com, psicóloga).*

Asimismo, las participantes reportan que sus opiniones, esfuerzos y resultados no son valorados de la misma manera que los de los hombres, lo que obstaculiza su acceso y avance en su carrera laboral. Por ejemplo, una profesional de 43 años, que trabajó muchos años en el rubro minero, comenta su experiencia de trabajar en un sector predominado por hombres.

*Había mucho machismo, o sea, descalificación de la opinión femenina porque era mujer o porque es la mina, la mina histérica. En general costaba ganar la confianza; había que ganarse la confianza con el éxito, con la eficacia. Después de que el cliente comprobaba que el servicio que yo le estaba dando era bueno y aportaba para*

*su gestión, entonces, podíamos tener una relación de igual a igual, pero en principio, no. O sea, ser más joven, porque en la minería la gente es mayor y yo empecé hace años, entonces era bastante joven; ser más joven y mujer, sí trae desventajas. (ID38, mujer, 43 años, psicóloga, minería).*

Respecto a las posiciones de hombres y mujeres en la sociedad, la construcción social identifica a las mujeres en roles de servicio y subordinación, mientras que relaciona a los hombres con posiciones de autoridad. Esto se manifiesta en el mercado laboral, siendo menos valorados los tipos de empleo y sectores típicamente femeninos (trabajos de cuidado, sector servicios), mientras sectores productivos mejores pagados (por ejemplo, minería) y posiciones de jerarquía (gerentes y directores) son predominadas por hombres. Incluso, las remuneraciones promedio de las profesiones descienden a medida que estas son más feminizadas (PNUD, 2010).

En relación a los comportamientos y roles esperados según el género, una gerenta de una empresa de tecnología señala que la mujer tolera a la autoridad mejor que el hombre, pues el hombre se cree jefe.

*Me llaman en cualquier momento, cuando hay un tema que ellos no pueden decidir y que tienen que escalar. Entonces a las tres o cuatro de la mañana, siete de la mañana, día feriado, o sea, una tiene que estar dispuesta a eso. No tener horario, tener 20 jefes, todo el mundo se cree jefe, el jefe, jefe, jefe... todo el mundo se cree jefe, entonces ¿cómo manejas tanta autoridad sin que se enojen entre ellos? Por eso yo digo que tiene que ser mujer, porque un hombre no aguanta. (ID21, mujer, 48 años, gerenta empresa tecnología, ingeniera civil).*

Si estos estereotipos de género son considerados tanto al momento de contratar a alguien como en su desarrollo profesional, las oportunidades de acceso y avance profesional para mujeres y hombres no están en igualdad de condiciones. En términos de Acker (2013), regímenes de

inequidad se producen y reproducen tanto en la selección de personal como en el desarrollo laboral. Así, determinadas prácticas, procesos, acciones y significados asociados a los roles de hombres y mujeres pueden menoscabar la participación de las mujeres en el mercado laboral.

## Desafíos: ¿hacia un cambio?

Se cree que el reclutamiento y la selección de personal conllevan al “mejor” postulante para el cargo. Sin embargo, esta investigación ha ilustrado que desde el requerimiento del cliente (empleador) hasta los reclutadores (consultor interno o externo) denotan creencias y comportamientos que forjan inequidades sociales. En muchas ocasiones, profesionales del área de selección y empleadores legitiman prácticas discriminatorias, las aceptan como si fuesen parte de la tarea o como una manera de complacer al cliente y mantener el negocio. Por ejemplo, la jefa de selección de una empresa de selección virtual comenta:

*Y cuando lo preguntan se complican, o cuando te lo piden se complican, como que no saben cómo decirte que necesitan una persona que sea de tal o cual tendencia política, religiosa o perfil socioeconómico. Entonces ahí uno tiene que decirle, ¿tú me estás queriendo decir que necesitas una persona con estas y estas características? Orientarlos, porque se complican. No es algo que les resulta fácil, porque no es aceptado por la sociedad en este tiempo, discriminar por este tipo de cosas. Pero lo piden igual. (ID36, mujer, 34 años, jefa de selección, ingeniera comercial).*

En Chile hay una incipiente conciencia sobre la discriminación, siendo la primera ley antidiscriminación (ley 20.609 o Ley Zamudio) aprobada en el año 2012 (BCN, 2012). En el ámbito laboral, en julio 2011, el artículo 2 del Código del Trabajo incluye una modificación a fin de evitar la discriminación por sexo, edad y estado civil en

la postulación a empleo (ley 19.739).<sup>12</sup> Más aún, la norma internacional ISO 10667 “Procedimientos y Métodos para la evaluación de personas en entornos laborales y contextos organizacionales” es una guía de buenas prácticas en evaluación de personas en contextos laborales. Esta describe las competencias, obligaciones y responsabilidades de los clientes y de los proveedores, antes, durante y después del proceso de evaluación. Sin embargo, en la selección no hay vínculo laboral aún, no hay contrato de trabajo, por lo que los postulantes pueden estar más vulnerables al ser ellos quienes deben denunciar la discriminación.

Hoy es ilegal pedir prueba de embarazo a las candidatas y ya no hay obligatoriedad de poner la foto en el CV (aunque muchos postulantes aún añaden su foto). Estos avances son necesarios y dan cuenta de una relativa preocupación en la materia, pero no han sido suficientes para modificar las prácticas sociales respecto a la discriminación y así garantizar una selección libre de discriminación. Por ejemplo, en el año 2005, la Dirección del Trabajo fiscalizó avisos con ofertas laborales discriminatorios, encontrando un 12,28% de los avisos publicados que contienen un requisito discriminatorio, siendo lo más frecuente la solicitud de fotografía en el CV, una edad determinada, sexo y buena presencia (Dirección del Trabajo, 2005).

---

<sup>12</sup> El artículo 2 del Código del Trabajo dice:

“Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación. Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. [...] Por lo anterior y sin perjuicio de otras disposiciones de este Código, son actos de discriminación las ofertas de trabajo efectuadas por un empleador, directamente o a través de terceros y por cualquier medio, que señalen como un requisito para postular a ellas cualquiera de las condiciones referidas en el inciso cuarto” (Dirección del Trabajo, 2013b: 13-14).

¿Cómo generar cambios? Es importante que los cambios tengan una sustancia tanto en lo legal como en las prácticas sociales. Respecto a lo legal, hay mucho por hacer para establecer regulaciones y sanciones en pro de la igualdad de género y así aseguren la no discriminación en la selección de personal, es decir, que permitan sancionar y resguardar los derechos ciudadanos e igualdad de oportunidades. Si bien las leyes son el sustento que permiten o prohíben ciertas acciones, el cambio cultural es un factor crucial para que se cumplan y practiquen dichas normas.

Estimo que uno de los desafíos principales es flexibilizar los roles de género, que se traslapan a la esfera laboral. Si bien las transformaciones culturales no se dan de forma inmediata, las relaciones sociales son dinámicas. Por lo tanto, se pueden realizar cambios. Para ello, primero, considero fundamental reflexionar sobre las desigualdades de género; segundo, mostrar evidencia de estas discriminaciones; tercero, impulsar acciones positivas para equiparar desventajas de género; cuarto, promocionar la diversidad en los equipos y difundir sus beneficios; quinto, valorar el aporte y contribución de todos/as los/as integrantes de la sociedad y, en este caso en particular, de las mujeres. Por ejemplo, destacar las ventajas de contratar mujeres para aumentar la diversidad y derribar mitos culturales que lo entorpecen. En lo cotidiano, hay argumentos y detalles que pueden generar cambios en el mundo laboral. En esta línea, este abogado comenta lo siguiente:

*La forma de convencer a estos señores con cultura más antigua, más tradicional que te dicen “no puedo contratar una mujer porque no puedo decir garabatos, porque no puedo retarlas, porque hay que tratarla como una...”. Mi argumento frente a ellos es decirles el mundo cambió. Y ahora las mujeres son juezas, las mujeres son gerentes de las compañías, son fiscales, son abogadas, son contrapartes. Y si tú te vas a encerrar con puros hombres a trabajar, no vas a conocer cómo trabajar con ese mundo que cambió. Ese es el*

*argumento que tuve que ocupar para generar algún cambio. Y yo contraté a la primera mujer estudiante, procuradora. Y después, una abogada. (ID19, hombre, 38 años, socio, abogado).*

## Comentarios finales

Este capítulo ha problematizado las prácticas de reclutamiento y selección de personal en Chile, considerando las razones para incluir o excluir profesionales del mercado laboral. Se ha mostrado cómo la selección de personal puede influir en la participación de mujeres en empleos formales y en su desarrollo de carrera.

En distintas etapas del proceso de reclutamiento y selección de personal, las mujeres están en una posición de desventaja en comparación a los hombres. Esto puede estar incidiendo en su baja participación laboral y en su escasa presencia en cargos de alta dirección. Es relevante estudiar de qué manera el reclutamiento y la selección de personal pueden estratificar el mercado laboral para comprender las dinámicas de género que se desarrollan en el mundo del trabajo, tomar conciencia de las discriminaciones imperantes en el mercado laboral, y así generar acciones que puedan aminorar estas desventajas.

En reclutamiento de personal, la tendencia es publicar ofertas laborales en medios virtuales. No obstante, existe una brecha digital de género que afecta a las mujeres. Las redes de contacto siguen siendo la forma principal de conocer acerca de ofertas de trabajo y de otros candidatos (referidos, recomendaciones). Sin embargo, las mujeres participan menos en el mercado laboral y tienen escasa presencia en posiciones de poder. Esto incidiría en la reproducción social de los grupos dominantes, que por lo general están conformados por hombres blancos de clase alta/media. Es

decir, reclutar a través de Internet y de redes personales podría perjudicar la inserción laboral y desarrollo profesional de las mujeres.<sup>13</sup>

Existen prejuicios y mandatos sociales que asocian a las mujeres a roles de subordinación y cuidado de otros/as, mientras que a los hombres, a posiciones de autoridad, reproduciendo el orden de género. En la selección de personal, tanto en la definición del perfil de cargo con el cliente como en las entrevistas laborales, se han presentado ejemplos de la exclusión de mujeres por motivos relativos a la maternidad. En algunas entrevistas laborales incluso se pregunta por los planes familiares, como una forma de objeción para un determinado cargo. Volviendo al título de este capítulo, sostengo que la pregunta sobre si interesa o no tener hijos/as en un tiempo próximo es una cuestión totalmente personal, que no es atingente a una entrevista laboral ni menos que sea un criterio para que una profesional sea aceptada o no en un trabajo. En rigor, los candidatos/as no están obligados/as a responder preguntas que no corresponden al ámbito laboral, y podrían denunciar este hecho. Sin embargo, muchos/as por temor y para efectivamente obtener una determinada posición en esa u otra ocasión, prefieren evitar el conflicto y omitir una práctica discriminatoria que está instalada en nuestro país.

Para realizar cambios, invito a reflexionar sobre nuestras acciones, prejuicios y participación en regímenes de inequidad. Insto a ser conscientes de nuestras actitudes que aseguren la no discriminación, y promover regulaciones y prácticas sociales que permitan la igualdad de oportunidades y el reconocimiento del trabajo realizado tanto por hombres como mujeres. Esta discusión y sus prácticas

---

<sup>13</sup> Ver Gil-Juarez *et al.* (2011) para acciones específicas e intervenciones para incrementar el número de mujeres en las TIC así como una discusión de las relaciones entre género, tecnología y sociedad.

sociales tienen implicancias en la esfera privada y pública. La meta es generar y asegurar relaciones sociales constructivas, basadas en el respeto, dignidad e igualdad de género.

## Bibliografía

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A Theory of Gendered Organisations, *Gender & Society* 4(2), 139-158.
- Acker, J. (2006). *Class Questions, Feminist Answers*. Oxford: Rowman & Littlefield Publishers.
- Acker, J. (2013). Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations. En Ferguson, S. (ed.), *Race, gender, sexuality, and social class: dimensions of inequality*. London: Sage, pp. 414-426.
- Allen, D. G., Mahto, R. V. y Otondo, R. F. (2007). Web-based recruitment: Effects of information, organizational brand, and attitudes toward a Website on applicant attraction, *Journal of Applied Psychology* 92(6), 1696-1708.
- Arriagada, C. y Rodríguez, J. (2003). Segregación residencial en áreas metropolitanas de América Latina: magnitud, características, evolución e implicaciones de política, *Serie Población y desarrollo*, 47, CELADE.
- Arriagada, I. y Todaro, R. (2012). *Cadenas globales de cuidados: El papel de las migrantes peruanas en la provisión de cuidados en Chile*. Santiago: ONU Mujeres.
- Barozet, E. (2006). El valor histórico del pituto: clase media, integración y diferenciación social en Chile, *Revista de Sociología* 20, 69-96, Departamento de Sociología, Universidad de Chile.
- Barros, E. (2011). Problemas y desafíos de la selección de personal en Chile, *Administración y Economía UC*, 70.
- Bartram, D. (2000). Internet recruitment and selection: kissing frogs to find princess, *International Journal of Selection and Assessment* 8(4), 261-74.



- BCN (2009). Resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones. Ley 20.348. URL: <https://bit.ly/2zE-wE3r>; <https://bit.ly/2OebvVV> [acceso 2 febrero 2010].
- BCN (2012). Establece medidas contra la discriminación. Ley 20.609. URL: <https://bit.ly/2Neacli> [acceso 27 marzo 2013].
- BCN (2015). Crea el Acuerdo de Unión Civil. Ley 20.830. URL: <https://bit.ly/2zDYXPu> [acceso 23 marzo 2016].
- Benvin, E. y Perticará, M. (2007). Análisis de los cambios en la participación laboral femenina en Chile, *Revista de Análisis Económico – Economic Analysis Review* 22(1), 71-92.
- Berríos, P. (2005). El sistema de prestigio en las universidades y el rol que ocupan las mujeres en el mundo académico, *Calidad en la educación* 23, 449-361.
- Berríos, P. (2007). Análisis sobre las profesoras universitarias y desafíos para la profesión académica en Chile, *Calidad en la educación* 26, 39-53.
- Borzutzky, S. (2002). *Vital Connections: Politics, Social Security, and Inequality in Chile*. Notre Dame: University of Notre Dame Press.
- Bravo, D., Sanhueza, C. y Urzúa, S. (2007). Ability, schooling choices and gender labor market discrimination: evidence for Chile, *Serie Documentos de Trabajo*, 265, Departamento de Economía, Universidad de Chile.
- Castaña, C. (2008). *La segunda brecha digital*. Madrid: Ediciones Cátedra.
- Castaña, C. (2009). La segunda brecha digital y las mujeres jóvenes. *Quaderns de la Mediterrània* 11, 218-224.
- Cárdenas, A., Correa, N. y Prado, X. (2014). Segregación laboral y género: tendencias y desafíos relativos al mercado laboral de la salud y la educación en Chile, *Revista Polis* 38, 397-441.
- Carrasco, F., López, N. y Villalobos, A. (2010). *Análisis de la brecha salarial existente por condición étnica en el mercado laboral Chileno*. Tesis, Universidad Diego Portales, Santiago, Chile.

- CEOC – Centro de Estudios de Opinión Ciudadana Universidad de Talca (2009). *Prejuicio y discriminación racial en Chile*. Talca: CEOC.
- CEPAL (2013). Persiste brecha de género en inclusión digital en países de la región. 9 de Abril 2013. División de Asuntos de Género.
- Comisión Presidencial Pensiones (2015). Informe Final Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones. Septiembre 2015. URL: <https://bit.ly/1Hr-Q45S> [acceso 21 marzo 2016].
- ComunidadMujer (2013). Primer Taller de Liderazgo ComunidadMujer. URL: <https://bit.ly/2N9Ky0O> [acceso 19 abril 2013].
- ComunidadMujer (2016). *Informe GET. Género, educación y trabajo: La brecha persistente*. URL: <http://www.informeget.cl/> [acceso 2 febrero 2018].
- Contreras, D., y Plaza, G. (2010). Cultural factors in women's labor force participation in Chile, *Feminist Economics* 16(2), 27-46.
- Contreras, D., De Mello, L., y Puentes, E. (2008). Encouraging Labour Force Participation in Chile, *OECD Economics Department Working Papers* 608, OECD.
- Contreras, D., Puentes, E. y Bravo, D. (2005). Female Labor Participation in Greater Santiago, Chile: 1957-1997. A synthetic cohort analysis, *Journal of International Development* 17(2), 169-186.
- Contreras, D., Puentes, E., y Rau, T. (2004). Trade Openness and the Female Worker: The Case of Chile. En Piras, C. (ed.), *Women at Work: Challenges for Latin America*. Washington D.C.: IADB, pp. 93-136.
- Corporación Humanas *et al.* (2012). Informe Alternativo para el examen del Estado de Chile ante el comité CEDAW en su 53.º sesión (Informe Sombra Chile). Septiembre de 2012.

- Dirección del Trabajo (2005). Dirección del Trabajo fiscalizará avisos con ofertas laborales discriminatorias. URL: <https://bit.ly/2NP7Q15> [acceso 12 diciembre 2013].
- Dirección del Trabajo (2013a). Derecho a sala cuna. URL: <https://bit.ly/2xJAQ0s> [acceso 26 abril 2013].
- Dirección del Trabajo (2013b). Código del Trabajo, Noviembre 2013. Gobierno de Chile.
- Espinoza, V. y Canteros, E. (2001). Contactos sociales y carreras laborales en hogares chilenos de escasos recursos, *Proposiciones* 32, 170-189.
- Faulconbridge, J.R., Beaverstock, J.V., Hall, S. y Hewitson, A. (2009). The 'war for talent': the gatekeeper role of executive search firms in elite labour markets, *Geoforum* 40, 800- 808.
- Fort, L., Indu, J-A., Orlando, M. B., y Piras, C. (2007). Ampliando las Oportunidades Laborales de la Mujer en Chile, *en breve* 105, Mayo 2007. Banco Mundial, BID. URL: <https://bit.ly/2xM9man> [acceso 18 enero 2010].
- Gammage, S. (2012). Identidades y mercados laborales: La economía del cuidado y el papel del Estado. En Cárdenas, A., Link, F. y Stillerman, J. (eds.), *¿Qué significa el trabajo hoy? Cambios y continuidades en una sociedad global*. Santiago: Catalonia, pp. 175-190.
- Gil-Juarez, A. (2007). Nuevas Tecnologías de Relación. En Romay, J. (ed.), *Perspectivas y Retrospectivas de la Psicología Social en los Albores del Siglo XXI*. Madrid: Editorial Biblioteca Nueva, pp. 139-144
- Gil-Juarez, A., Vitores, A., Feliu, J. y Vall-Ilovera, M. (2011). Brecha digital de género: una revisión y una propuesta, *Revista Teoría de la Educación: Educación y Cultura en la Sociedad de la Información* 12(2), 25-53.
- Granovetter, M. (1974). *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Granovetter, M. (1983). The Strength of Weak Ties: A Network Theory Revisited, *Sociological Theory* 1, 201-233.

- Guzmán, V. y Mauro, A. (2004). Las trayectorias laborales de mujeres de tres generaciones: coacción y autonomía. En Todaro, R. y Yáñez, S. (eds.), *El trabajo se transforma: relaciones de producción y relaciones de género*. Santiago: CEM, pp. 207-245.
- Guzmán, V., Mauro, A. y Araujo, K. (1999). *Trayectorias Laborales de Mujeres. Cambios generacionales en el mercado de trabajo*. Santiago: CEM.
- Herrera, M. S., Valenzuela, E., Araos, C. y Montt, G. (2006). Revisión de la relación entre familia, mujer y trabajo en Chile. En CELAM Académicos UC, *Investigaciones para que nuestros pueblos tengan vida*, Dirección General de Pastoral y Cultura Cristiana, Pontificia Universidad Católica de Chile, pp. 387-429.
- Holgersson, C. (2013). Recruiting managing directors: doing homosociality, *Gender, Work & Organization* 20(4), 454-466.
- INE (2005). *Estadísticas sociales de los pueblos indígenas en Chile, Censo 2002*. Santiago: Instituto Nacional de Estadísticas.
- INE (2007). Enfoque estadístico. Mujer y Trabajo. *Boletín Informativo del Instituto Nacional de Estadísticas*. 9 de marzo de 2007.
- INE (2011). *Situación laboral de las mujeres ocupadas y las brechas salariales que inciden en la estructura ocupacional chilena. Análisis de género y mercado de trabajo*. Santiago: Instituto Nacional de Estadísticas.
- INE (2012). *Censo 2012: Resultados XVIII Censo de Población*. Santiago: Instituto Nacional de Estadísticas.
- INE (2015). Empleo Trimestral. Edición N.º 197. *Boletín Informativo del Instituto Nacional de Estadísticas*. 31 de marzo de 2015.
- INE (2018). Empleo Trimestral. Edición n.º 231 / 31 de enero de 2018. URL: <https://bit.ly/2N9KOgi> [acceso 1 febrero 2018].

- Joignant, A. y Güell, P. (2011). Introducción. Poder, dominación y jerarquía: elementos de sociología de las elites en Chile (1990-2010). En Joignant, A. y Güell, P. (eds.), *Notables, tecnócratas y mandarines: Elementos de sociología de las elites en Chile (1990-2010)*. Santiago: Ediciones Universidad Diego Portales, pp. 11-21.
- Lamadrid, S. (2012). Las académicas chilenas y la metáfora del techo de cristal. Ponencia en el XIV Encuentro de Género, Centro de Estudios de Género Universidad de Guadalajara, México, 26-27 noviembre 2012.
- Larrañaga, O. (2006). Participación laboral de la mujer, 1958-2003. En Valenzuela, S.; Tironi, E. y Scully, T. (eds.), *El eslabón perdido: Familia, modernización y bienestar en Chile*. Santiago: Taurus, pp. 177-224.
- Lewis, S. (1997). "Family friendly" employment policies: a route to changing organizational culture or playing about at the margins, *Gender, Work & Organization* 4(1), 13-23.
- Lievens, F., Van Dam, K. y Anderson, N. (2002). Recent trends and challenges in personnel Selection, *Personnel Review* 31(5), 580-643.
- López, R. y Miller, S. (2008). Chile: the unbearable burden of inequality, *World Development* 36(12), 2679-2695.
- López, R., Figueroa, E., y Gutiérrez, P. (2013). La "parte del león": Nuevas estimaciones de la participación de los súper ricos en el ingreso de Chile, *Serie Documentos de Trabajo* 379, Departamento de Economía, Universidad de Chile.
- Martínez, S. (2012). Ser o no ser: tensión entre familia, subjetividad femenina y trabajo académico en Chile. Un análisis desde la psicología feminista, *La Ventana, Revista de Estudios de Género* 18(35), 133-163.
- Montaño, S. (2003). Políticas para el empoderamiento de las mujeres como estrategia de lucha contra la pobreza. En Atria, R. y Siles, M. (eds.), *Capital social y reducción*

- de la pobreza en América Latina y el Caribe: en busca de un nuevo paradigma*. Santiago: CEPAL/Michigan State University, pp. 361-377.
- Montenegro, C. (2001). Wage Distribution in Chile: Does Gender Matter? A Quantile Regression Approach. Policy Research Report on Gender and Development. *Working Paper Series*, 20, The World Bank Development Research Group. URL: <https://bit.ly/2NQXeyQ> [acceso 21 marzo 2009].
- Noe, R., Hollenbeck, J., Gerhart, B. y Wright, P. (2011). *Fundamentals of Human Resources Management*. New York: McGraw-Hill/Irwin. Fourth edition.
- Ñopo, H. (2007). The Gender Wage Gap in Chile 1992-2003 from a Matching Comparisons Perspective, *Inter-American Development Bank and IZA*. Discussion Paper 2698. URL: <https://bit.ly/2xQg7I5> [acceso 29 enero 2010].
- Núñez, J. y Gutiérrez, R. (2004). Class discrimination and meritocracy in the labor market: evidence from Chile, *Estudios de Economía* 31(2), 113-132.
- Núñez, J. y Pérez, G. (2007). Dime cómo te llamas y te diré quién eres: la ascendencia como mecanismo de diferenciación social en Chile, *Serie Documentos de Trabajo* 269, Departamento de Economía, Universidad de Chile.
- Oakley, A. (1981). Interviewing women: a contradiction in terms. En Roberts, H. (ed.), *Doing Feminist Research*. London: Routledge & Kegan Paul, pp. 30-61.
- OIT (2005). *Trabajo infantil y pueblos originarios en Chile*. Santiago: OIT/IPEC.
- OIT (2007). *Global employment trends for women, Brief. March 2007*. Ginebra: International Labour Organization.
- OIT (2012). *Global Employment Trends for Women 2012*. Ginebra: International Labour Organization.

- Ossandón, J. (2011). Economistas en la elite: entre tecnopolítica y tecnociencia. En Joignant, A. y Güell, P. (eds.), *Notables, tecnócratas y mandarines: Elementos de sociología de las elites en Chile (1990-2010)*. Santiago: Ediciones Universidad Diego Portales, pp. 109-126.
- PNUD (2010). *Informe Desarrollo Humano en Chile 2010. Género: los desafíos de la igualdad*. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo: Santiago de Chile.
- PNUD (2013). América Latina Genera. La ciudad del conocimiento en género. Igualdad de Género. URL: <http://www.americalatinagenera.org> [acceso 26 abril 2013].
- Ramazanoglu, C. y Holland, J. (2002). *Feminist Methodology: Challenges and Choices*. London: Sage.
- Reinecke, G. y Valenzuela, M.E. (2012). Oportunidades perdidas: Negociación colectiva y distribución del ingreso en Chile. En Cárdenas, A.; Link, F. y Stillerman, J. (eds.), *¿Qué significa el trabajo hoy? Cambios y continuidades en una sociedad global*. Santiago: Catalonia, pp. 109-125.
- Riesco, M. (2007). *Se derrumba un mito: Chile reforma sus sistemas privatizados de educación y previsión*. Santiago: CENDA.
- Sehnbruch, K. (2006). *The Chilean Labor Market – A key to Understanding Latin American Labor Market*. New York: MacMillan.
- Sehnbruch, K. (2012). La calidad del empleo en Chile: Teoría y medición. En Cárdenas, A. Link, F. y Stillerman, J., *¿Qué significa el trabajo hoy? Cambios y continuidades en una sociedad global*. Santiago: Catalonia, pp. 57-69.
- Selamé, T. (2004). *Mujeres, Brechas de Equidad y Mercado de Trabajo. Chile. Proyecto Género, Pobreza y Empleo*. OIT y PNUD. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo.
- Seminarium (2003). *La educación de los líderes corporativos*. Seminarium Penrhyn International.
- SERNAM (2013a). Nuevo postnatal de 6 meses. URL: <http://www.nuevopostnatal.cl/> [acceso 26 abril 2013].

- SERNAM (2013b). Modificaciones al postnatal y normas de protección a la maternidad. Ley 20.545. URL: <https://bit.ly/2QgwBQy> [acceso 26 abril 2013].
- Silva, P. (2011). La elite tecnocrática en la era de la Concertación. En Joignant, A. y Güell, P. (eds.), *Notables, tecnócratas y mandarines: Elementos de sociología de las elites en Chile (1990-2010)*. Santiago: Ediciones Universidad Diego Portales, pp. 241-269.
- Simbürger, E. y Undurraga, R. (2013). Jerarquías epistemológicas: formas de invisibilizar el género en las carreras de sociología en Chile. En Mora, C. (ed.), *Desigualdad en Chile: La continua relevancia del género*. Santiago: Ediciones de la Universidad Alberto Hurtado, pp. 171-195.
- Sunken, G. (2003). La pobreza en la ciudad: capital social y políticas públicas. En Atria, R. y Siles, M. (eds.), *Capital social y reducción de la pobreza en América Latina y el Caribe: en busca de un nuevo paradigma*. Santiago: CEPAL/Michigan State University, pp. 303-338.
- Tienari, J., Meriläinen, S., Holgersson, C. y Bendl, R. (2013). And then there are none: on the exclusion of women in processes of executive search, *Gender in Management: An International Journal* 28(1), 43-62.
- Undurraga, R. (2010). How quantitative are feminist research methods textbooks?, *International Journal of Social Research Methodology* 13(3), 277-281.
- Undurraga, R. (2011). *Between family and work: women's participation in the labour market in Chile*. Ph.D. thesis, University of Warwick, United Kingdom.
- Undurraga, R. (2012). Interviewing women in Latin America: some reflections on feminist research practice, *Equality, diversity and inclusion: An international journal* 31(5), 418-434.
- Undurraga, T. (2012). Transformaciones sociales y fuentes de poder del empresariado chileno (1975-2010), *Ensayos de Economía* 41, 201-225.



- Undurraga, R. (2013). Mujer y trabajo en Chile: ¿Qué dicen las mujeres sobre su participación en el mercado laboral? En Mora, C. (ed.), *Desigualdad en Chile: La continua relevancia del género*. Santiago: Ediciones de la Universidad Alberto Hurtado, pp. 113-141.
- Undurraga, R. y Barozet, E. (2015). Pratiques de recrutement et formes de discrimination des femmes diplômées – le cas du Chili, *L'Ordinaire des Amériques* 219. URL: <http://orda.revues.org/2357> [acceso 23 marzo 2016].
- Villatoro, P. y Silva, A. (2005). Estrategias, programas y experiencias de superación de la brecha digital y universalización del acceso a las nuevas tecnologías de información y comunicación (TIC). Un panorama regional. CEPAL, *Serie políticas sociales* n.º 101, pp. 1-84.
- Wajcman, J. (2010). Feminist theories of technology. *Cambridge Journal of Economics* 34(1), 143-152.
- World Bank (2017). Chile. Country Brief. URL: <https://bit.ly/2xMFsCU> [acceso 1 febrero 2018].
- World Economic Forum (2016). *The Global Gender Gap Report 2016*. Geneva: World Economic Forum.



# **Participación laboral femenina y conciliación trabajo-familia**



# La mujer flexible<sup>1</sup>

## *Puntos de inflexión biográficos y conducción de vida cotidiana de trabajadoras-madres*

ANA CÁRDENAS TOMAŽIČ Y KERSTIN HEIN

### Introducción

En el contexto latinoamericano, Chile muestra actualmente una tasa de participación laboral femenina inferior a la tasa participación laboral en América Latina y el Caribe (47,4 y 51,32, respectivamente; CEPAL, 2017). Dicha tendencia se ha mantenido pese a que el Estado chileno, en sintonía con las actuales “políticas de activación” (véase, entre otros, Bonoli, 2010; Van Berkel, *et al.*, 2012), ha intentado incrementar la participación laboral femenina a través de medidas tales como el aumento de la oferta pública de salas cunas y jardines infantiles<sup>2</sup> así como la prolongación del

---

<sup>1</sup> Este artículo está basado en algunos de los principales resultados obtenidos dentro del marco del proyecto Fondecyt N.º 110420 “Trabajo y Maternidad: Estudio biográfico interpretativo sobre la articulación del ámbito laboral y familiar en mujeres con hijos en la primera infancia” (2011-2013), cuyo principal objetivo fue describir y reconstruir la articulación entre responsabilidades familiares y laborales que realizan mujeres con hijos en la primera infancia, tanto desde una perspectiva de construcción biográfica como desde una perspectiva de construcción de la cotidianeidad en mujeres con diferentes niveles educacionales (profesionales, técnico-profesionales y con educación media completa). Se agradece el apoyo institucional y financiero brindado por la Comisión Nacional Científica y Tecnológica de Chile a este proyecto.

<sup>2</sup> La Educación Parvularia es considerada desde el año 1999 “el primer nivel educativo del país, que atiende integralmente a niños y niñas desde su nacimiento hasta su ingreso a la educación básica” (MINEDUC, 2014: 4), es

permiso postnatal<sup>3</sup>. Esto, pues más allá de lo que pueda ser un intento por buscar mejorar las condiciones de vida de la población en esta sociedad, la participación laboral femenina es hoy un factor clave para el crecimiento de la economía nacional. Este se ha logrado, en gran medida, no solo debido al trabajo reproductivo diario desarrollado por

---

decir, desde los 0-6 años. La educación parvularia no es obligatoria en Chile salvo aquella referida al segundo nivel de transición, es decir, el cual cubre el tramo etario entre los 4 y los 6 años y es requisito para el ingreso a la educación básica (*ibid.*). La prestación gratuita de acceso a las salas cunas, jardines infantiles y/o modalidades equivalentes en Chile está a cargo principalmente de la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI) y la Fundación Integra. En el año 2015 se promulgó la Ley N.º 20.835 a partir del cual se ha venido impulsando la Reforma de la Educación Parvularia orientada a generar una institucionalidad específicamente orientada a la articulación y el control de la educación parvularia en Chile. Dicha ha comprendido, entre otros, la creación de tres organismos nuevos dentro del Ministerio de la Educación: la Subsecretaría de Educación Parvularia, la Intendencia de Educación Parvularia y la Agencia de Calidad (MINEDUC, 2014). Entre los años 2011 y 2016 la matrícula parvularia pública aumentó de 691 145 a 785 368 alumnos/as, mientras que el número de establecimientos parvularios creció en ese mismo período desde 3703 a 4229 establecimientos.

- 3 El 17/10/2011 fue publicada la Ley N.º 20.545 Post Natal Parental en el Diario Oficial. Dicha ley mantiene el postnatal de 12 semanas en el caso del postnatal simple. Al mismo tiempo, introduce el postnatal aumentado de 18 semanas para tres nuevos casos: 1) parto anticipado: cuando el parto haya ocurrido antes de las 33 semanas de gestación o el hijo/a nacido/a pese menos de 1500 gramos; 2) parto múltiple: se aumenta el periodo de postnatal en 7 días corridos por cada hijo/a partir del segundo/a hijo/a y 3) se incrementa el postnatal en el caso de que ocurran las circunstancias descritas en los puntos anteriormente mencionados. En el caso de adopciones se mantiene el periodo de postnatal vigente hasta esa época (6 meses). Por último, se establece el permiso postnatal parental basado en el principio de “corresponsabilidad”. Mediante este permiso la madre 1) puede hacer uso del permiso postnatal simple o 2) puede incorporarse a su trabajo bajo el régimen de media jornada por un período de 6 semanas una vez terminado su postnatal, recibiendo el 50% del subsidio postnatal “y, al menos, el 50% de los estipendios fijos establecidos en el contrato, sin perjuicio de las demás remuneraciones de carácter variable a que tenga derecho” (Dirección del Trabajo 2017). Al respecto, la madre tiene también el derecho a transferirle al padre de su hijo/a parte de su permiso postnatal a partir de la séptima semana de dicho permiso, debiendo estas semanas corresponder a las semanas finales del permiso. En el caso de que al padre le sea transferido dicho permiso, este tiene también derecho al subsidio postnatal calculado en base a sus remuneraciones y con el mismo tope que la madre (66 UF).

de la población femenina en esta sociedad, sino también gracias a su creciente participación laboral en los diversos sectores de la economía nacional (Todaro/Yáñez, 2004; PNUD, 2010; Cárdenas *et al.*, 2012).

La aún relativa baja participación laboral femenina es especialmente problemática para las mujeres, debido a que restringe sus posibilidades de autonomía económica y la seguridad material de su familia. Por ello, asegurar la participación laboral femenina es central para la sociedad chilena, pues en esta es el mercado, especialmente el mercado laboral, el principal proveedor del “bienestar” social, reduciéndose la función distributiva del Estado (aún insuficiente) a los segmentos materialmente más vulnerables de la población (Arriagada, 2007; Cárdenas/Navarro, 2013). Por último, redoblar esfuerzos para incrementar y asegurar la participación laboral femenina constituye un desafío tanto político como social, dado el incremento de los hogares monoparentales en Chile, cuya gran mayoría corresponde a hogares monomarentales, es decir, a hogares donde la jefa de hogar es una mujer<sup>4</sup>.

Incrementar la participación laboral no debería, sin embargo, ocurrir a todo costo, ni especialmente a costo de las propias mujeres o de las nuevas generaciones. Promover la participación laboral femenina supone reorganizar el orden social, especialmente cuando este no ha sido estructurado considerando la participación laboral femenina. En

---

<sup>4</sup> En el caso de los hogares monoparentales en Chile, estos son mayoritariamente hogares monomarentales. Al respecto, un reciente estudio del Instituto Nacional de Estadísticas de Chile (INE) muestra que, independientemente de si el jefe/la jefa del hogar monoparental es a la vez la persona proveedora principal del hogar o no, estos hogares son encabezados por mujeres. Es así como un 87,9% de estos hogares tienen una jefatura de hogar femenina sin ser esta la persona proveedora principal y en un 88,5% de estos hogares las mujeres encabezan estos hogares y son a su vez sus principales proveedoras (INE, 2016). El predominio de la jefatura femenina en estos hogares es consistente con los resultados relativos a América Latina y el Caribe, donde el 10,8% de los hogares en la región corresponden a hogares monomarentales, mientras que solo 1,7% corresponde a un hogar cuyo jefe de hogar es un hombre (CEPAL, 2017).

la práctica, ocurre hasta hoy todo lo contrario. Especialmente el nacimiento de los hijos<sup>5</sup> suele ser un punto de inflexión en las biografías femeninas y con ello, de reorganización de la biografía y la vida cotidiana de las mujeres en Chile y no de la sociedad en su conjunto. Una de las principales limitaciones para el incremento de la participación laboral femenina es entonces el así llamado “problema de conciliación” entre responsabilidades familiares y laborales (Guzmán/Mauro/Araujo, 1999; Guzmán/Mauro, 2004; PNUD/OIT, 2009; SERNAM, 2010; PNUD, 2010). Dicha problemática sería finalmente la expresión de un orden de género patriarcal aún vigente, por el cual la responsabilidad de cuidado de los hijos continúa siendo otorgada y asumida principalmente por la población femenina (*ibid.*).

En el presente artículo se discuten los modos de conducción de la vida cotidiana de mujeres profesionales en torno a dicho punto de inflexión biográfico. El foco de análisis está puesto en este segmento de la fuerza de trabajo femenina profesional, dado que aquel grupo de trabajadoras tiene el mayor nivel educacional tanto dentro de la fuerza de trabajo femenina como dentro de la fuerza de trabajo total. Su reinserción laboral debería entonces ocurrir de manera “automática” una vez acaecido el nacimiento de su primer hijo. ¿Es así? Específicamente, ¿cómo viven mujeres profesionales el nacimiento de su primer hijo? Y ¿cómo organizan su vida cotidiana una vez nacido su primer hijo? Posibles respuestas a estas interrogantes se discuten en este capítulo tanto a partir de entrevistas biográfico-narrativas de mujeres profesionales con hijos en la primera infancia (0-3 años) en Chile así como mediante el método de reconstrucción y representación visual de redes sociales EgoNet.QF.

---

5 En este texto se utiliza la expresión “hijo” (hijos) en términos genéricos para hacer referencia tanto al hijo (a los hijos) como a la hija (a las hijas). Se utilizará la expresión “hijo” o “hija” cuando se requiera explicitar el género.



## Marco conceptual

### Conducción de la vida cotidiana individual y familiar

La integración de las personas a la sociedad ocurre tanto a lo largo de la biografía como en su vida cotidiana. La mirada biográfica es diacrónica, en la medida en que pone de relieve las actividades que emprende una persona a lo largo de su vida (Kohli, 1981, 2003; Schütz, 1981; Rosenthal, 1995, 2005; Kudera, 2000; Böhnisch, 2001; Denzin, 2001; Bertaux, 2005; Dreier, 2008), mientras que la perspectiva de la cotidianidad es sincrónica, puesto que analiza las acciones de un sujeto en su día a día (Voß, 1991; Jurczyk/Rerrich, 1993; Kudera/Dietmaier, 1995; Kudera/Voß, 2000; Voß/Weihrich, 2001; Dreier, 2008).

La reconstrucción de la vida cotidiana ha cobrado especial importancia dentro del marco del “giro práctico” en las ciencias sociales (Schatzki *et al.*, 2001), el cual ha señalado la relevancia de estudiar las prácticas y rutinas que los individuos desarrollan en su día a día. Cuando hablamos de la conducción de la vida cotidiana nos referimos en primera instancia a la totalidad de las actividades que habitualmente desarrolla una persona. En el centro del interés se encuentran las rutinas de un individuo, es decir, aquellas prácticas que son ejecutadas regularmente durante el día a día. Estas son actividades que expresan una lógica de repetición y otorgan estabilidad al diario vivir (Voß, 1991, 1995; Jurczyk/Rerrich, 1993; Kudera, 2000). Asimismo, la vida cotidiana no solo consiste en una suma de actividades individuales, sino que constituye un todo, es decir, un sistema de prácticas cotidianas a nivel subjetivo e intersubjetivo (Voß, 1991, 1995).

La conducción de la vida cotidiana constituye una construcción subjetiva, ya que es resultado del esfuerzo individual de articulación entre las distintas esferas de la vida cotidiana. Dicho de otra manera, una persona no solo puede, sino que debe conducir su propia vida cotidiana.

No obstante, esto no significa que los individuos manejen su vida diaria de manera consciente, reflexiva o estratégica. Tal como veíamos antes, se trata de una conducción más bien rutinaria y solo parcialmente intencionada de lo cotidiano (Voß, 1995; Voß/Wehrich, 2001). Es más, Voß (1995, 2001) y Voß/Wehrich (2001) indican que la vida cotidiana adquiere lógica propia y autonomía con respecto al sujeto en el transcurso del tiempo. Esto significa que el sistema de actividades diarias –una vez instalado– resulta resistente al cambio.

Para los efectos del presente artículo es importante considerar que la conducción de la vida cotidiana de una persona se desarrolla en contextos sociales. Esto no solo se refiere a las normas y marcos de orientación socioculturales en los cuales se enmarcan las actividades diarias de un sujeto, sino también a la articulación de los modos de vida cotidiana individuales al interior de formaciones sociales tales como la familia. Los estudios sobre la vida cotidiana de familias han destacado la existencia de una conducción de vida cotidiana familiar (Jurczyk/Rerrich, 1993; Rerrich, 2000; Jürgens, 2001, 2003; Schier/Jurczyk, 2007; Jurczyk *et al.*, 2009; Kousholt, 2011). Esta representa una construcción intersubjetiva, en la cual se coordinan y articulan las prácticas individuales con el fin de crear un modo de vida cotidiana conjunto.

Dado que los modos de conducción de la vida diaria de los distintos integrantes de una familia rara vez coinciden entre sí, la constitución de una cotidianeidad común es producto del esfuerzo conjunto de sus miembros. Dicho de otra manera, la organización y coordinación de una vida cotidiana familiar no se produce de manera espontánea, sino que es resultado de una construcción activa, la cual significa un esfuerzo, específicamente, un trabajo (*ibid.*). Este trabajo es constante, puesto que el modo de conducción de vida responde a una determinada etapa de la vida de la persona

y su integración a las diversas esferas de la vida social. En este sentido, todas las actividades cotidianas deben regularmente ser vueltas a construir y a organizar (*ibid.*).

Dentro de este marco y en el caso de las familias con hijos, son las madres quienes normalmente actúan como “directoras ejecutivas” de la familia (Rerrich, 1993; Jurczyk, *et al.*, 2009; véase también Jurczyk en este libro). Habitualmente se espera que sean ellas quienes organicen y coordinen las distintas actividades de los miembros de la familia. También se espera que sean las madres quienes reaccionen y solucionen problemas cotidianos e imprevistos como la enfermedad de un niño (Jurczyk/Rerrich, 1993; Jürgens, 2003; Jurczyk *et al.*, 2009). Asimismo son las madres quienes asumen la mayor parte o la totalidad de las actividades de cuidado al interior de la familia, aun cuando ellas trabajen jornada completa (PNUD/OIT, 2009; SERNAM, 2010). En este sentido, es poco lo que se ha avanzado respecto a una mayor redistribución de las labores domésticas y las tareas de cuidado entre padres y madres al interior de la familia. Lo que suele ocurrir es más bien una redistribución de tareas de cuidado entre mujeres (Rerrich, 2000; Guzmán/Mauro/Araujo, 1999; Guzmán/Mauro, 2004; Jurczyk *et al.*, 2009).

### Trayectoria de vida, biografía y puntos de inflexión

Mientras el concepto de conducción de la vida cotidiana comprende la existencia de una persona desde una perspectiva sincrónica, los conceptos de trayectoria de vida y biografía se aproximan al análisis de la vida de una persona desde una perspectiva diacrónica. Trayectoria y biografía son conceptos asociados. Sin embargo, conceptualmente enfatizan diferentes aspectos en el análisis diacrónico de la acción subjetiva en sociedad.

Cuando hablamos de trayectoria de vida nos referimos a la institución social que estructura las acciones de las personas a lo largo de su vida (Kohli, 1985, 2007). En

concreto, dicha *supra* institución social comprende el conjunto de expectativas sociales que predefinen “lo alcanzable y no alcanzable” (Kohli, 1985: 19), específicamente las secuencias, fases y transiciones de la acción subjetiva así como las instituciones sociales por las cuales cada sujeto debe transitar, como por ejemplo, la familia y la escuela (*ibid.*, véase también Kudera, 2000). La trayectoria de vida contribuye entonces al establecimiento de una “trayectoria de vida normal”, asegurando con ello finalmente la continuidad y estabilidad de la vida humana tanto a nivel individual como social (*ibid.*).

Cuando una persona se distancia parcial o totalmente del “sendero más probable” (Kohli, 1981) establecido por la trayectoria de vida normal, entonces es posible hablar de agencia biográfica. Esta se refiere a la capacidad de los sujetos para planificar y tomar decisiones relativas a su vida así como llevar a cabo acciones concretas al respecto a lo largo de esta (Schütz, 1981). Los procesos de individualización y pluralización (Kohli, 1986; Beck, 1986; Beck/Beck-Gernsheim, 1994; Kudera, 2000) en curso han marcado una relativa pérdida de normatividad de la “trayectoria de vida normal” como marco de orientación para los sujetos. Esto significa que los individuos se ven enfrentados cada vez más a la necesidad de tener que ejercer agencia biográfica y de tener que construir la propia biografía de acuerdo a parámetros personales. Lo anterior implica que la construcción de la propia biografía, su éxito o fracaso son considerados cada vez más como una responsabilidad de los sujetos (*ibid.*).

A lo largo de una biografía se pueden observar los así llamados puntos de inflexión. Estos se hacen especialmente evidentes en el contexto de un relato de vida. El relato de vida corresponde a la reconstrucción subjetiva de la propia biografía por parte de una persona (Rosenthal, 1995, 2005; Toledo, 2001). Dentro de una narración biográfica es

posible identificar momentos o situaciones que dividen el relato en un tiempo anterior y otro posterior. Estos son los puntos de inflexión biográfica (Rosenthal, 1995).

Un punto de inflexión biográfico puede corresponder a una transición socialmente establecida o bien a situaciones inesperadas que significan un cambio relevante en la vida cotidiana y en la biografía del narrador. Por otra parte, también es posible hablar de puntos de inflexión interpretativos, los cuales no necesariamente suponen un cambio en la vida cotidiana de una persona. Se trata de momentos o situaciones que son interpretados como puntos de cambio a partir de los cuales la vida adquirió otro sentido (Rosenthal, 1995).

## **Marco metodológico**

El presente estudio estuvo enmarcado dentro de la llamada sociología de orientación subjetiva (Bolte, 1983, 1995; Voß/Pongratz, 1997), por lo cual se utilizó una perspectiva metodológica cualitativa, caracterizada por estudiar los fenómenos sociales desde la perspectiva subjetiva de los participantes (Flick, 2004; Rosenthal, 2005). Dentro de la perspectiva cualitativa se optó por un enfoque biográfico, el cual se caracteriza por buscar reconstruir la historia de un individuo a partir del sentido atribuido por el sujeto a su propia vida (Rosenthal, 1995, 2005; Bertaux, 2005; Cornejo, 2006; Cornejo/Mendoza/Rojas, 2008). A través de la perspectiva cualitativa y el enfoque biográfico buscamos comprender y reconstruir los significados y las lógicas de acción que madres con hijos pequeños desarrollan en torno a la articulación del trabajo y la familia a lo largo de la biografía de las participantes.

Dentro del marco metodológico anterior, se realizaron 12 entrevistas biográficas narrativas (Flick, 2004; Rosenthal, 2005) a mujeres profesionales<sup>6</sup>. Este tipo de entrevista tiene por objeto reconstruir la historia personal de un individuo y tiene la particularidad de que se trata de una entrevista abierta. Esto significa que no se utilizó una pauta de temas para guiar la conversación, sino que se buscó que fuese el entrevistado mismo quien estructurase la conversación de acuerdo a sus propios criterios de relevancia subjetiva. Para iniciar la entrevista solicitamos a las participantes que nos relataran su historia biográfica a partir del momento que terminaron con sus estudios universitarios. A partir de los datos obtenidos se realizaron reconstrucciones biográficas de cada caso (Rosenthal, 2005). Posteriormente se realizó un análisis de contenidos con el fin de facilitar la comparación de los resultados a través de un esquema conceptual común.

La entrevista biográfica narrativa fue complementada con una representación visual de las redes de sociales de apoyo de las participantes a través del método de evaluación de las redes sociales EgoNet.QF (Straus, 1994, 2002, 2013). A través de este método es posible reconstruir redes egocéntricas, es decir, redes que consideran a un actor central (la persona entrevistada) y las personas que se vinculan con este actor (Straus, 1994, 2002; Diaz-Bone, 1997; Jansen, 2003). Al igual que métodos similares (véase Kahn/Antonucci, 1980), EgoNet.QF utiliza un gráfico con círculos concéntricos, cuyo centro representa al actor. Alrededor del centro se van colocando las personas que el entrevistado considera importantes en la actualidad. Las personas son colocadas a mayor o menor distancia del centro según el grado de relevancia atribuido. Una particularidad de EgoNet.QF es que además permite una segmentación del

---

<sup>6</sup> Dentro de esta submuestra, fueron entrevistadas 7 mujeres que estaban viviendo con una pareja al momento de ser entrevistadas y 5 mujeres madres que encabezan un hogar monomarental.

gráfico de acuerdo a sectores de la vida cotidiana (Straus, 1994, 2002). En el caso de este estudio, fueron las personas entrevistadas quienes decidieron si establecer o no un límite gráfico entre la esfera de la familia y la esfera del trabajo remunerado, puesto que en estudios previos centrados en mujeres en Chile (Cárdenas, 2010) se había constatado que las mujeres que trabajan, independientemente de su nivel educacional y cargo, tienden a no establecer una clara división entre ambas esferas de la vida. Por el contrario, son esferas de la vida que deben ser organizadas simultáneamente y en diálogo entre sí.

Los datos obtenidos a partir de la aplicación de Ego-Net.QF fueron transcritos y analizados de manera cualitativa dentro del marco de la reconstrucción biográfica de cada caso. El análisis cualitativo de redes sociales tiene la ventaja que permite recoger las orientaciones subjetivas de los individuos (Jansen, 2003; Diaz-Bone, 2006; Hollstein, 2006). Cabe destacar que la representación de las redes permite al investigador obtener una visión general y concreta de las relaciones sociales de una persona. Así mismo, la gráfica en sí puede convertirse en un valioso objeto de diálogo durante la entrevista (Straus, 2002, 2013; Schönhuth/Gamper, 2013). Esto, pues estimula la narración de la persona entrevistada, complementa y profundiza lo ya relatado a lo largo de la entrevista. Mediante este instrumento de recolección de información se pueden entonces abrir nuevos temas aún no planteados por el narrador/a y llevar finalmente a cabo un ejercicio de reflexión por parte de aquel/aquella sobre su biografía y su modo de conducción de vida presente y pasado.

## Puntos de inflexión biográficos y conducción de vida cotidiana

El nacimiento del primer hijo constituye un punto de inflexión en la biografía de mujeres hasta hoy. Así lo indican tanto investigaciones internacionales sobre mujeres y familia (Diezinger, 1991; Jurczyk/Rerrich, 1993; Rerrich, 2000; Jürgens, 2001, 2003; Schier/Jurczyk, 2007) como estudios nacionales sobre biografías laborales femeninas en Chile (Guzmán/Mauro/Araujo, 1999; Guzmán/Mauro, 2004, PNUD, 2010). Acorde a esta literatura, las biografías laborales de mujeres se ven afectadas o interrumpidas de manera temporal o permanente debido al nacimiento de los hijos. Una explicación en este sentido es que la llegada de los hijos constituye un momento de retraditionalización de los roles de género al interior de las familias (Diezinger, 1991; Guzmán/Mauro/Araujo, 1999; Jürgens, 2003). Esto tiene importantes consecuencias tanto para la biografía como para la conducción de la vida cotidiana de las mujeres, pues son ellas quienes se ven obligadas a buscar condiciones de trabajo que faciliten la articulación entre responsabilidades laborales y familiares (Cárdenas, 2005a, 2010; PNUD/OIT, 2009; PNUD, 2010; SERNAM, 2010; Zerle/Keddi, 2011).

En los relatos de mujeres profesionales acá discutidos el nacimiento del primer hijo constituye también un punto de inflexión biográfico, a partir del cual se pueden identificar y establecer analíticamente un tiempo anterior a la llegada de los hijos así como un tiempo de transición y un tiempo posterior a dicho nacimiento. Específicamente, en estos relatos el período de transición fue vinculado principalmente al tiempo del embarazo y permiso pre y postnatal. El tiempo posterior fue asociado al período de reintegración laboral y consecuente reorganización de la vida cotidiana con el fin de poder articular familia y trabajo. A continuación se presentan y analizan sintéticamente estos tres momentos.



## Buscando la autorrealización a través de la actividad laboral: la vida sin hijos

El intervalo de tiempo entre la finalización de los estudios universitarios y el comienzo de la maternidad fue caracterizado por la mayor parte de las entrevistadas como un período de tiempo dedicado al desarrollo profesional, específicamente un momento en el marco del cual poder desplegar la profesión aprendida y mantener la continuidad que hasta el momento habían logrado entre lo estudiado y su integración al mercado laboral. Al respecto, la periodista R. da cuenta de su ingreso al mercado laboral una vez finalizados sus estudios:

*Salí de la universidad, di el examen de grado ponte tu como en octubre por ahí... y fui a la entrevista y quedé en la pega, entonces me dije "¡Ya, tengo que tomarla, porque si ahora tengo una oportunidad a lo mejor ahora, si la desperdicio, después voy a estar arrepentida!" Así que entré a trabajar en la XX [una cámara empresarial] en la gerencia de comunicaciones... Yo estuve 4 años ahí, en hartas cosas... Al principio contratada con boleta ganando súper poco. Después empecé a buscar pega po, hasta que encontré una pega y me fui, pero yo me había casado antes... ¿o no? Mmm, sí, poco tiempo antes, me casé ponte tú en julio y me fui en octubre y me cambié. Me fui súper bien, buena onda con ella (jefa) y ella dijo que me fuera súper bien, qué bueno que pillaste una pega que te paguen más, mejor pa ti y me fui a una consultora de comunicaciones que se llamaba X y Z [...] y estuve a cargo de las comunicaciones de una empresa multinacional que trabajan a lo largo de todo Chile, el grupo XX [nombre del grupo económico propietario de dicha empresa]... y en el fondo estaba yo sola a cargo de las comunicaciones de esta empresa, que era una empresa gringa que tenía periodistas en las distintas regiones, que se coordinaban de acá y en el fondo yo veía que a mí me pagaban ochocientas lucas y mi jefe ganaba ocho millones de pesos con la cuenta que llevaba yo sola, no, me pagaba parece que menos al principio, ponte tú seiscientas lucas. Entonces ahí me llamaron, una compañera mía de la universidad, periodista... ¿sabís que manda tu curriculum para allá (Ministerio de XX), porque están buscando gente!, y ya po, no pierdo na', y yo no estaba buscando pega, y emmm, mandé el*

*curriculum, y vine a la entrevista pa' acá... y yo dije "ya po', no pierdo nada, se ve una pega entretenida, interesante". La duda que me generaba es que yo siempre había trabajado con contrato. Esta era una pega con boleta, pero mientras yo ganara lo mismo me dije, ya chao, me da lo mismo... y yo me dediqué a hacer las cuestiones de comunicaciones habituales que se hacían acá... (R., periodista, un hijo, hogar monomarental).*

El relato de R. es ilustrativo del hecho que dentro del segmento de mujeres profesionales existe un gran interés por realizar una labor que sea personalmente satisfactoria, específicamente interesante y/o desafiante y que, en parte, les asegure no solo sus ingresos, sino también su autonomía en el trabajo remunerado (véase Cárdenas, 2005a, 2010, 2012). Una manifestación clara de la relevancia que tiene el desarrollo profesional para este segmento de la fuerza de trabajo es su interés por seguir capacitándose y/o buscar nuevos desafíos laborales. Es así como parte importante de las entrevistadas continuó realizando estudios de postgrado y/o se cambió de trabajo para optar por una mejor posición y, con ello, mejores condiciones de trabajo dentro de la estructura ocupacional.

Las expectativas de desarrollo personal en la esfera profesional también tuvieron como consecuencia que las entrevistadas frecuentemente se sintieran insatisfechas con sus respectivos empleos y buscaran nuevas oportunidades laborales. Consecuentemente, sus biografías daban cuenta de una situación de precariedad laboral, pero al mismo tiempo de una búsqueda de condiciones laborales más satisfactorias:

*Cuando salí de la universidad, continúe en una de esas instituciones que es la Fundación B., donde me fui incorporando con tiempo, con mayor cantidad de tiempo en investigación de juventud rural en sociedad con el I. [un instituto de fomento productivo], y también el tema educacional en toda la investigación de recoger experiencias de profesores y las dinámicas de los cursos. Nosotros en esa institución teníamos una demanda de tiempo, así bien laxa.*

*Podíamos tener horarios desde la tarde, en la mañana... en realidad yo estaba media jornada y trabajaba no sé, trabajaba dos jornadas. Después de eso, bueno yo llevaba pololeando harto tiempo con R. y al año... a ver esto fue el 98... el año 99 decidimos que nos íbamos a casar y es que el 2000 [año] nos casamos y entonces ahí yo cambio. Yo acá hago un voluntariado como monitora de confirmación en el colegio... yo tengo una inquietud grande por el tema teológico, así que logré vincular estas dos tareas, una que era voluntaria y esta otra que era media jornada, pero bien laxa. Cuando me casé, la fundación donde yo trabajaba, me dijo que no podía... me eliminaba de su staff de trabajo, lo cual era ilegal, no sé si puedo decir eso, pero... y entonces en una negociación con ellos, yo decidí irme. Y en el colegio de mujeres donde yo había sido alumna, que es el XX, me ofrecieron hacer clases de religión y, entonces, aunque yo había sido titulada de sociología de la Universidad XX y me haya dedicado a la investigación, comencé a hacer clases de religión. (C., socióloga, 3 hijos, hogar biparental).*

El horario de trabajo suele ser una fuente de malestar para las entrevistadas y una razón para comenzar a trabajar en forma independiente. De esta manera se espera lograr mayores grados de autonomía, específicamente poder trabajar de acuerdo a un ritmo personal y no tener que someterse a los ritmos de trabajo de una organización (véase también Cárdenas, 2010, 2012, 2013). Al respecto, la periodista C. describe su trabajo independiente como una vivencia positiva que le otorga un mayor grado de control sobre los ritmos y contenidos de su trabajo:

*Yo estaba trabajando en una empresa como súper formal, qué sé yo, con horarios con todo. Se produce entonces como una coyuntura y se da la oportunidad de empezar con trabajos independientes, que fue algo que siempre como que me atrajo. Ahora era como un trabajo independiente, pero tenía dependencia, era algo como part-time en la mañana para la XX [una asociación de empleadores] en esa época y, entonces, tomé esta aventura que, digamos, de empezar con una cosa chiquitita y empecé a tomar clientes por mi cuenta a hacer como minidependencia y la verdad es que fue una experiencia súper positiva, porque podía manejar mi tiempo como independiente*

*y en el fondo tomar proyectos como... a gusto también con mis propias cosas, trabajaba desde la casa, en esa época sin niños. (C., periodista, 2 hijos, hogar biparental).*

En síntesis, durante el período previo al embarazo y nacimiento del primer hijo el trabajo remunerado constituye un eje central en la construcción biográfica de estas mujeres profesionales. Dicha tendencia puede ser entendida como el resultado de una “trayectoria de vida profesional” en la que el ingreso al mercado laboral es la etapa de vida que “lógicamente” sigue a los estudios universitarios. Diversos factores contextuales permiten comprender adicionalmente la relevancia del trabajo remunerado para estas mujeres. Por un lado, en la sociedad chilena contemporánea la educación universitaria no solo constituye un medio de movilidad social, sino también una inversión personal y familiar que debe ser recuperada, producto del alto costo económico que tienen hoy los estudios universitarios en el marco de un sistema educacional superior altamente privatizado (Cárdenas/Navarro, 2013). Por otro lado, en un régimen de bienestar liberal como el chileno, es el mercado, específicamente el mercado laboral y no la familia y/o el Estado, la principal instancia de generación de “bienestar” en esta sociedad (Arriagada, 2007; Cárdenas/Navarro, 2013). Así mismo, diversos factores de tipo subjetivos, específicamente biográficos, explican el carácter significativo que tiene el trabajo remunerado para estas mujeres: el alto nivel de educacional alcanzado y una participación laboral prolongada superior a los 3 años antes de ser madres. En el caso de las entrevistadas que trabajaron de manera dependiente hasta ese momento, se suma también el hecho de que ellas lo hicieron bajo un régimen de jornada laboral completa<sup>7</sup>. Tanto estos factores subjetivos como los factores

---

<sup>7</sup> En Chile, la jornada completa comprende un total de 45 horas semanales. En general, esta jornada de trabajo continúa siendo la jornada de trabajo “normal” en esta sociedad, pese a un proceso creciente de diversificación de

contextuales anteriormente mencionados favorecerán, pero también tensionarán la biografía y el modo de conducción de vida de estas mujeres una vez nacido su primer hijo.

### Entre la sorpresa y la angustia: el nacimiento del primer hijo como punto de inflexión

En el marco de la centralidad que ocupa el trabajo remunerado en la biografía de estas entrevistadas, el embarazo y nacimiento del primer hijo tendió a ser vivido como un hecho no planificado, respecto al cual la biografía adquirirá un nuevo rumbo y la angustia será una sensación habitual. De hecho, la mayoría de las entrevistadas narró no haberse preparado de manera especial para la llegada del primer hijo, sino que continuó con su día a día partiendo del supuesto que con posterioridad al nacimiento su biografía y vida cotidiana no cambiarían. Además, muy pocas entrevistadas se preocuparon de antemano de organizar posibles recursos que pudiesen contribuir a la futura conciliación entre trabajo productivo y reproductivo. Más aún, algunas incluso se inscribieron y comenzaron a asistir a cursos de capacitación o postgrado incluso sabiendo que estaban embarazadas.

La actitud de que “todo continuará como siempre” tras el nacimiento del primer hijo puede ser interpretada primeramente como reflejo de la falta de experiencia y de una idea aún muy abstracta de lo que significa ser madre. Esta expectativa de continuidad puede ser también interpretada como el reflejo de la emergencia de una “nueva trayectoria femenina”, en donde socialmente se espera que las mujeres adultas, al igual que los hombres, participen activamente en el mercado laboral. Sin embargo, y como veremos a continuación, la mayor parte de las entrevistadas experimenta

---

las jornadas de trabajo en Chile. Al respecto, cabe tener presente que la medición de dicha jornada puede subrepresentar las jornadas laborales en las que efectivamente deben trabajar la fuerza laboral.

que dicha promesa no se cumple una vez nacido su primer hijo. Por el contrario, con dicho nacimiento la biografía de estas mujeres tiende a bifurcarse tanto respecto de la trayectoria masculina con y sin hijos así como de la trayectoria femenina sin hijos, especialmente en términos de su capacidad para seguir estando laboralmente activas. Estas mujeres viven así la dialéctica de toda sociedad capitalista, estructurada de acuerdo a una constante movilidad y control de la fuerza de trabajo (véase Lessenich 2009). En el caso acá discutido, son especialmente las relaciones tradicionales de género las que, bajo el velo de la creciente participación laboral femenina, limitarán dicha movilidad.

Al respecto, el caso de las trabajadoras independientes es especialmente interesante de analizar<sup>8</sup>. Estas entrevistadas tendieron a caracterizar la llegada del primer hijo como sorpresiva. Dicho discurso tiende a ser consistente con sus acciones: todas las entrevistadas que trabajaban de manera independiente lo hicieron hasta el día mismo del nacimiento. Específicamente, aquellas prácticamente no realizaron preparativos en relación a la interrupción a su actividad laboral durante los primeros meses de vida de su primer hijo. Por ejemplo, el caso de la periodista C. muestra cómo el mismo día del parto ella tuvo que dar aviso a sus clientes y organizar un reemplazo a último minuto, puesto que pensaba que el nacimiento de su hijo ocurriría varios días después. Una vez nacido su primer hijo, ella aprende lo que se puede llamar “la paradoja contemporánea de la reproducción”: es central la planificación de la maternidad (¿y de la paternidad?). Sin embargo, las tareas y tiempos asociados al trabajo reproductivo, específicamente a la crianza, son mayoritariamente impredecibles:

---

<sup>8</sup> En este estudio se entrevistaron a 7 mujeres trabajadoras dependientes y 5 mujeres independientes al momento de ser llevadas a cabo las entrevistas.

*...el tema que nace mi C. [su hijo] y me acuerdo nació prematuro, un mes antes y yo, por supuesto independiente, trabajé hasta el final, o sea, no me tomé mi prenatal ni nada. Estaba recién viendo el tema del descanso, porque había tenido un súper buen embarazo, sin mareos, ni nada y me acuerdo que a la XX [una asociación de empleadores] le hacía un informe de prensa temprano en la mañana y me acuerdo que se me rompió la bolsa en ese instante y los tuve que llamar y decirles ¡mira, lo de la clínica! Y ahí como que se imaginaron la angustia de... en el fondo que no lo planifiqué bien, que la guagua me llegó un mes antes y en el fondo me encontré como sola, como que, como a cargo de un buque laboral que normalmente nunca me había tocado no estar. Entonces ese como que fue el primer hito de guagua y trabajo que como ¡chuta! Creo que el aprendizaje más importante con el tema de la maternidad es el tema de la planificación, una vez que puedas planificar... en realidad con una guagua no se puede planificar. (C., periodista, 2 hijos, hogar biparental).*

El carácter sorpresivo del nacimiento del primer hijo suele traer consigo la sensación de que la vida deja de poder ser planificada a partir de ese nacimiento. Dicha dinámica se observa tanto en las trabajadoras independientes como en las trabajadoras dependientes. Al respecto, un caso especialmente interesante es el caso de la arquitecta P., quien adoptó a su hija y que al momento de recibirla trabajaba de manera dependiente. Dado que la organización encargada de la adopción de su hija no le podía avisar cuándo su hija llegaría, esta entrevistada se enteró de la llegada de su hija estando en su lugar de trabajo. En ese mismo momento tuvo que avisarle a su empleadora que debía ir a buscar a su hija. La arquitecta P. narra dicho momento de la siguiente manera:

*Cuando llega la F. [su hija] yo estaba, de hecho me llamaron a la... llamaron a mi marido y mi marido me llamó a mí y yo estaba en la oficina. Entonces voy a la oficina de mi jefa y le digo que me llamaron y me dijo "ya, ándate" y me fui, y después mi jefa me*

*dijo: "Sabes necesito que me hagái pega, date un par de semanas, me llamái, porque yo necesito que me sigái haciendo cosas, pero házme-las desde la casa".* (P., arquitecta, una hija, hogar biparental).

Especialmente ilustrativo es este caso en relación a la reproducción de las relaciones tradicionales de género y el punto de inflexión biográfico acá discutido. Es esta arquitecta y no su marido quien acude a buscar a la hija que adoptarán, pese a que, en este caso específico, es tanto el padre como la madre quienes podrían acudir a buscar a la bebé. Asumir el rol de madre implicaría entonces que el nacimiento del hijo sea vivido psíquica y físicamente no solo como un hito biográfico, sino también como un "rito de pasaje" exclusivo de quien asumirá dicho rol.

En el caso de las trabajadoras dependientes, los derechos al permiso prenatal y postnatal podrían, en principio, estructurar por lo menos temporalmente de manera más clara sus experiencias en relación a la llegada del hijo. Pese a ello, el nacimiento del primer hijo es vivido similarmente a los casos antes descritos: como una sorpresa. Al respecto, la socióloga C. sintetiza dicho hito biográfico como una situación angustiosa:

*Yo creo que con la A. [su primera hija] fue lejos el más angustioso de todos los procesos. Aún cuando era que menos trabajaba. Eso es bien curioso. Yo con ella estuve primero 6 meses y ni una ley de nada, sino que simplemente como otro pedacito de trabajo. Yo entré en marzo, como entraron al colegio y me fui antes del otro. Entonces pude estar con la A. más que con todos, pero yo me di cuenta que también tiene que ver con que tiene uno el poco apresto frente a la maternidad. Yo por lo menos me vi enfrentada a una realidad preciosa, deseada, pero no planificada en muchos ámbitos y tampoco equipada internamente pa' hacerlo...* (C., socióloga, 3 hijos, hogar biparental).

Los primeros meses en casa con el bebé constituyen efectivamente un período de alta tensión emocional para la totalidad de las entrevistadas. Todas ellas se sienten



inseguras y desbordadas con la situación. La necesidad de permanecer próximas a su bebé es vivida como una situación necesaria para asegurar el bienestar de su hijo, pero al mismo tiempo como “una pérdida de libertad absoluta”. De manera similar que la socióloga C., la periodista C. describe el vínculo de dependencia con su hijo y su consecuente inmovilidad como una situación “angustiosa”:

*... recuerdo que los primeros tres meses fueron súper intensos, porque el nacimiento prematuro en mayo, la guagüita chiquitita, estaban todos los temas de los virus sinciales. Yo no salí en tres meses de la casa. No lo saqué a ninguna parte [a su hijo]... Yo creo que las sensaciones más potentes de la maternidad es que nunca más puedes salir sola, si no tienes a alguien y eso como que yo creo que me dio una sensación de angustia, como... igual es bien potente, la pérdida de libertad absoluta, que toda decisión que tomo y lo tuyo tiene que ser demasiado premeditado o sea premeditado, planificado, desmenuzado o sea una red bien compleja... (C., periodista, 2 hijos, hogar biparental).*

La sensación de pérdida de movilidad es especialmente clara en el caso de las profesionales que crían solas a su hijo, pues en la práctica ellas suelen asumir la crianza efectivamente de manera muy solitaria. Esta situación se hace más evidente en los primeros meses de vida del recién nacido, donde la salud de los bebés suele ser especialmente vulnerable. Sin embargo, y como bien describe la trabajadora social I., la sensación de inmovilidad se ve también reforzada por las expectativas sociales actuales acerca de la “buena maternidad”:

*... solamente cuidando, lo más difícil para mí es que me tocó en invierno, porque nació en abril y estuve todo el invierno invernando con él, era pecho, guagua y cosas de la casa. Habían días que pasaban tres días y no salía a la calle. Era agotador, porque además no hablas con nadie. La guagua no te responde [ríe]. Entonces agotador y después los miedos tremendo de entrar a trabajar y dejarlo, que horrible, porque ahora también te hablan del apego. (I., trabajadora social, un hijo, hogar monomarental).*

En el marco de la “trayectoria maternolaboral” la biografía debe ser redefinida y la vida cotidiana reorganizada. Sin embargo, y desde el punto de vista de estas entrevistadas, los recursos adquiridos y desarrollados hasta ese momento sería insuficientes para llevar a cabo dicho proceso de reorganización. Al respecto, la narración de C., socióloga, es especialmente interesante. Ella fue socializada en un entorno familiar y escolar católico y, al momento de ser entrevistada, ella trabajaba también en un colegio católico. Se podría entonces suponer que para esta socióloga sería más fácil realizar un balance entre su rol de madre y su rol de trabajadora, puesto que ha sido socializada y se mueve aún en espacios donde la maternidad suele ser parte de las expectativas sociales en torno a las cuales se estructura la biografía y con ello, la identidad femenina. Pese a ello, el tránsito hacia la maternidad es vivido tanto como un momento de “pérdida” y de “shock”:

*Yo diría que fueron los dos primeros años de la A. [su primera hija] muy difíciles para mí, internamente, no me di cuenta en ese momento, pero, por ejemplo, yo me acuerdo que cuando nació la A., le estaba dando papa y miraba por una ventana a unas niñitas, a unas lolitas de jeans, tomando helado y yo haber llorado, porque nunca más me voy a poder poner blue jeans, o sea, ya eso era fantasía, o sea, como una sensación de pérdida muy grande, me di cuenta que estaba... Me di cuenta lo desequipada, tiene que ver también con la sorpresa, yo me casé y, al mes y medio o dos meses estaba esperando guagua. Para mí fue un shock. Yo quería tener hijos, pero igual creo que me sorprendió demasiado. Entonces tuve más tiempo, pero internamente no estaba muy equipada. (C., socióloga, 3 hijos, hogar biparental).*

Las ambivalencias frente a la “trayectoria maternolaboral” y su resultante angustia están fuertemente estructuradas a partir de sus dobles referentes normativos: “la buena madre” y “la buena trabajadora”. Por un lado, ellas sienten que deben y quieren seguir estando laboralmente activas, pero cuanto más tiempo pasan fuera del mercado

del trabajo, más sienten que pierden sus competencias laborales. Por otro lado, y dado que ya han participando en el mercado laboral, saben que su reingreso a este les implicará también dificultades para actuar como una “buena madre”. Como describe R., periodista que se separó de su marido mientras estaba embarazada, la angustia resultante de aquellas ambivalencias se expresa finalmente a nivel corporal al momento de “volver al mundo”:

*... bueno entonces la llamé [jefa] y le dije que no podía volver, que me habían dado tres meses de licencia y que no sabía, que si me sentía capaz de volver antes, iba a volver antes, pero que la verdad es que no sabía por qué no me sentía capaz y ella me dijo: no te preocupes, yo te entiendo, yo pasé lo mismo que pasaste tú, así que preocúpate de estar bien y preocúpate de ti, listo... Cuando el M. [su hijo] cumplió seis meses, volví a trabajar ya con mi vida más ordenada y sentí también que era un buen momento para hacerlo... y la noche antes de volver a trabajar fue atroz, una angustia, o sea, vomité toda la noche en el baño, o sea, atroz, imagina de no haber trabajado siete meses y tanto, volver a la pega, que era más que nada volver al mundo, cachay, de salir al mundo, porque había estado en mi casa. Era volver a enfrenar una cuestión que además tu sabías que es más tiempo, cachay, es como volver de nuevo al mundo y sin vuelta atrás, cachay es como una angustia heavy, te juro que así, nunca me había sentido antes así, y na' po, al día siguiente vine a trabajar... (R., periodista, un hijo, hogar monomarental).*

El nacimiento del primer hijo constituye para estas mujeres entonces no solo un punto de inflexión biográfico “no planificado”, sino por sobre todo un “suceso vital crítico” (*kritische Lebensereignisse*, Böhnisch, 1997), es decir, una fase biográfica donde se produce una pérdida en el “balance psicosocial” (*ibid.*) entre la autoestima y el reconocimiento social. A modo de hipótesis, este desbalance sería principalmente el resultado de la emergente “trayectoria maternolaboral”, la que se caracterizaría por la centralidad del trabajo remunerado, la maternidad como fase biográfica latente y una carencia de recursos socialmente puestos a disposición para permitir la acción subjetiva. En

concreto, a nivel de las expectativas sociales se espera que las mujeres se integren plenamente al mercado laboral. Sin embargo, de volverse madres, ellas deben realizar solas los ajustes necesarios para reorganizar tanto su biografía como la conducción de su vida cotidiana. Lo que socialmente aún no se ha explicitado es que dichos ajustes constituyen un “trabajo de integración” (Cárdenas, 2010) complejo. Biográficamente y con ello necesariamente también en la conducción de la vida cotidiana deben ser integrados dos roles que han sido contruidos socialmente de acuerdo a referentes normativos (“la buena madre”, “la buena trabajadora”) que suelen no ser compatibles, sino más bien concurrentes y, con ello, excluyentes. No es entonces de sorprender que la sensación subjetiva más habitual entre mujeres profesionales hoy sea la angustia.

Más aún, esta sensación de angustia pareciera deberse también, y quizás especialmente, a la pérdida de capacidad para continuar siendo la “mujer flexible” propia del capitalismo flexible contemporáneo. De acuerdo a Sennett, el carácter idealmente flexible de hoy es el siguiente:

“Flexibility” names the trees’ capacity both to yield and to recover, both the testing and the restoration of its form. Ideally, flexible human behaviour ought to have the same tensile strength: adaptable to changing circumstances yet not broken by them (Sennett 1998: 46).

Si bien este tipo de flexibilidad es difícil de alcanzar para la mayoría de la fuerza de trabajo, lo es aún más para las mujeres trabajadoras que son madres. Mantenerse laboralmente móviles, como lo habían sido hasta antes del nacimiento de su primer hijo, es poco probable. Esta situación se hace especialmente evidente cuando ellas viven “la brecha” o mejor dicho, “el abismo” entre los intereses laborales

y sus posibilidades de realización (véase Diezinger, 1993)<sup>9</sup>. Ya no podrán seguir corriendo “la carrera de velocidad” por el mismo carril hasta llegar a alcanzar el ideal de “buena trabajadora”, sino que tendrán que cambiarse de “carril” y comenzar a correr más lento, en el caso de lograrlo. La “trayectoria maternolaboral” traza más que una “carrera de velocidad”, una “carrera de vallas”, la que muchas veces se vuelve una “carrera de fondo”, en donde la capacidad de resistir la oposición y el consecuente desgaste físico y psíquico debe ser combinada con la capacidad de constante superación. Esta es la dinámica de flexibilidad que deben enfrentar las madres-trabajadoras.

La sorpresa y posterior angustia que estas mujeres profesionales viven frente al nacimiento de su primer hijo sería entonces también la expresión de un sentimiento de pérdida y la negación a aceptarla: es difícil internalizar que todo el esfuerzo puesto en el estudio de una profesión y el desarrollo de una carrera profesional tenga que ser puesto de lado o cointegrado con el ejercicio de la maternidad, especialmente cuando el nacimiento de un hijo es el resultado de una relación entre dos personas y dicho nacimiento contribuirá a la reproducción de una sociedad. Dicha lógica subjetiva suena coherente con el hecho de que el capitalismo flexible no está formando sujetos solidarios, sino sujetos que logren moverse o, mejor dicho, “seguir corriendo” de acuerdo (¿o pese?) a los vaivenes de los propios ciclos económicos y las inestabilidades del mercado laboral. Sin embargo, el orden de género patriarcal, adaptado ahora a los nuevos requerimientos del capitalismo, traza claros límites para que dicha flexibilidad supuestamente no atente contra la (re)producción de la propia sociedad. A continuación se presentan y discuten los modos en que estas mujeres intentan continuar siendo “flexibles” después del nacimiento de su primer hijo y dentro de los límites (neo)patriarcales.

---

<sup>9</sup> Concretamente, Angelika Diezinger habla de “*Die Kluft zwischen beruflichen Interessen der Frauen und Realisierungsmöglichkeiten*” (Diezinger, 1993: 51).

## El arte de balancear la vida cotidiana: buscando la soberanía sobre el tiempo y el espacio<sup>10</sup>

Continuar siendo trabajadoras después del nacimiento del primer hijo significa hoy participar en el mercado laboral, pero dentro de los límites de relaciones de género aún muy desiguales<sup>11</sup>. Integrar biográfica y cotidianamente, es decir, diacrónica y sincrónicamente las tareas productivas y reproductivas asociadas a los roles de trabajadora y madre implica entonces intentar mantenerse móvil estructurando la acción subjetiva en tiempos y espacios diferentes (véase Jurzcyk/Rerrich, 1993; Jurzcyk *et al.*, 2009).

En dicho contexto, un primer modo de integración entre trabajo productivo y trabajo reproductivo es intentar reestructurar el tiempo de trabajo. Concretamente, esto significa alargar los permisos postnatales por medio de certificados médicos y/o flexibilizar, específicamente reducir la jornada laboral. La periodista T. narra así sus vivencias al respecto:

*Mira, en realidad yo cuando terminé el posnatal, a mí me quedaban dos períodos de vacaciones dentro. Yo quedé embarazada en febrero del año pasado y en mayo cumplo años en la pega y al quedar embarazada yo dije “no me voy a tomar las vacaciones porque voy a estar con prenatal en septiembre, octubre. Me las tomo cuando regrese” y no había contabilizado que ya me quedaba un período dentro. Entonces, me juntaron dos períodos de vacaciones. Entonces, mi idea, en un principio, se me termina el postnatal, me tomo un período de vacaciones y el otro período de vacaciones lo dejo para febrero que sigue, porque en febrero no tengo sala cuna. Cuando pasó eso en la empresa, de que la empresa cerró, mi jefe me dijo que me tomara los dos períodos de vacaciones altiro, por lo mismo, porque si me iban a hacer cambio de empresa, después iba que tener que firmar contrato para la otra empresa y las vacaciones...al final*

<sup>10</sup> Para un análisis complementario sobre el uso de los recursos y los modos de integración de las tareas productivas y reproductivas véase Hein *et al.* 2013.

<sup>11</sup> Al respecto, véase también en este libro el capítulo de Undurraga y el capítulo de Cárdenas.

*entré a trabajar cuando J. [su hijo] tenía 8 meses... J. se adaptó súper rápido al jardín, gracias a Dios, no me echó de menos. Yo creo que llore más yo, se adaptó súper rápido, entonces yo pude alargar el proceso de entrar de nuevo al trabajo. Cuando volví a trabajar, yo volví en junio, como a fines de junio, me costó acostumbrarme, lo reconozco, a mí me costó, después hablé con mi jefe, mi horario de trabajo, lo hicimos de común acuerdo... (T., periodista, un hijo, hogar biparental).*

El caso de la periodista es una excepción, pues la jornada de trabajo es un recurso que escasamente utilizaron las entrevistadas para reordenar su modo de conducción de la vida cotidiana. Probablemente esto se deba a que las medias jornadas de trabajo o las jornadas laborales menores a una jornada de trabajo completa tienden todavía a ser poco habituales en el mundo del trabajo chileno. En consecuencia, las personas que se integran al mercado del trabajo deben hacerlo en el marco de dicha jornada de trabajo. Una reducción en el rendimiento esperado, como una forma alternativa en el uso del tiempo de trabajo, fue una posibilidad que, según las narraciones de las entrevistadas, casi no fue posible.

Alcanzar un mayor control sobre los espacios y, con ello, de los tiempos en los cuales se realizan las tareas productivas y reproductivas pasa entonces a constituirse en un modo de coordinación y, con ello, de integración entre trabajo productivo y trabajo reproductivo. Un modo concreto de hacerlo es generar una mayor proximidad espacial respecto al lugar de trabajo de la madre y, posteriormente, en relación al jardín infantil para así reducir los tiempos de viaje de un lugar a otro. En este mismo sentido, algunas entrevistadas buscan incluso residir en la cercanía de la casa de su madre/sus padres para generar condiciones espaciales que permitan una máxima sincronización de las tareas productivas y reproductivas con otro recurso importante: la familia extensa. La socióloga C. da cuenta de este modo de organizar la vida cotidiana, modo que ella misma vivió como hija:

*No, cerca, eso es lo importante. Yo te diría que mis papás, fíjate que ese es un dato muy relevante, mis papás, ellos también compraron su casa... como nosotros éramos exalumnos de este colegio, mis papás compraron una casa cerca del colegio (lugar de trabajo). Por lo tanto, ellos viven a dos cuadras hacia el otro lado. Por lo tanto, lo loco es que mis papás y nosotros todos hemos tomado la decisión de estar cerca del colegio, tanto para que nosotras fuéramos independientes, bueno, ya esto es muy pasado, pero tanto para caminar del colegio a la casa y ellos tener la tranquilidad de estar cerca. Mi abuela se compró la casa al lado de mis papás, eso es un poco raro. Ellos hicieron un hoyo, así como de pasadizo, y tú entras así de cocina a cocina en el fondo y fíjate que es súper relevante, porque dado que ellos están tan cerca, pueden ser la red de apoyo que son, o sea, para mi mamá ir a mi casa es cruzar Apoquindo (calle), en el fondo, una calle grande, pero no es un cruzar Santiago, que para otra familia podría serlo. (C., socióloga, tres hijos, hogar biparental).*

En el caso de las trabajadoras independientes, un recurso habitualmente utilizado para integrar las tareas productivas y reproductivas es trabajar desde su casa mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación, es decir, teletrabajar (véase Cárdenas, 2005b, 2012, 2013). Sin embargo, esta estrategia suele resultar rápidamente inefectiva, ya que el teletrabajo tiene como una de sus grandes dificultades el poder establecer claros límites entre las tareas productivas y reproductivas por parte del teletrabajador/a, precisamente debido a la ocurrencia de estas en un mismo lugar (*ibid.*). La periodista C. describe esta escasa delimitación del espacio productivo y reproductivo como una situación “angustiosa”:

*Me acuerdo que hacía todas las cosas laborales en mi casa también, todo como muy mezclado, cosa que me generaba harta angustia. No tenía ayuda. No sé, iba una nana dos veces a la semana, pero hacía las cosas de la casa... (C., periodista, dos hijos, hogar biparental).*



Trabajar desde el lugar de residencia no es, entonces, siempre una alternativa adecuada para lograr un balance entre trabajo productivo y reproductivo. Es por esto que las entrevistadas que trabajan de manera “independiente” y que cuentan con mayores recursos materiales optan por arrendar o utilizar un espacio fuera de casa para poder delimitar mejor las responsabilidades productivas de sus tareas reproductivas. Sin embargo, estos espacios tienen que cumplir como condición el estar ubicados de manera cercana a la propia casa. Esta situación la describe la socióloga R.:

*Tengo que preparar las clases, me vengo pa' acá, voy a dejar a J. [su hijo] al jardín en la mañana, me vengo pa' acá, me encuevo como hasta las doce y media, voy a buscar a J., hay lo dejo con la A. La A. es la señora que lo cuida, pa' que le de el almuerzo y yo me vengo pa' acá otra horita más, a almorzar como a las dos o dos y media, ¿cachay? Y ahí ya en la tarde no hago nada, en la tarde voy a la plaza, voy al supermercado con ellos, voy a la casa de mi hermana, que ahora está de posnatal también ella, así que está en la casa, no trabajo en las tardes, a no ser que esté urgida, pero nunca me ha pasado, me imagino no se po, si no pude preparar la clase del otro día, me vendré pa' acá de nuevo a encuevar y trabajaré cachay, pero no me ha tocado eso, bueno y... igual venirse pa' acá es bueno, porque estoy tan cerca de la casa que es como estar en la casa, con la gran diferencia que la M. [su segunda hija] no me va a abrir la puerta, de que no me va a distraer si la escucho llorar. (R., socióloga, dos hijos, hogar biparental).*

Un recurso central para lograr integrar biográfica y cotidianamente el rol de madre y trabajadora es contratar a una trabajadora doméstica remunerada. Esto, pues en Chile el cuidado de los niños en su primera infancia se suele realizar hasta en la actualidad principalmente dentro del hogar (Santibáñez, 2009a, 2009b; PNUD, 2010), pese a la creciente oferta de cuidado infantil proporcionado por guarderías y jardines infantiles así como a la paulatina extensión de sus horarios de atención (*ibid.*). En el caso de las mujeres profesionales, en cuyos hogares suelen haber, en términos relativos, mayores recursos económicos, se tiende a contratar

a una trabajadora doméstica remunerada para que cuide a los niños en el hogar y realice al mismo tiempo las labores domésticas en este. Esta es una práctica social ampliamente arraigada en los hogares de clase media y alta tanto en Chile (Stefoni/Fernández, 2011; Todaro/Arriagada, 2012; Valenzuela/Sanches, 2012) como en América Latina (Rodgers, 2009; OIT 2017)<sup>12</sup>.

Al respecto, y acorde a las tendencias observadas también en esta región (*ibid.*), ha ocurrido un cambio significativo en las últimas décadas: las trabajadoras domésticas remuneradas en Chile han dejado de trabajar principalmente “puertas adentro”, es decir, ya no trabajan y viven en la misma vivienda que sus empleadores. Por el contrario, actualmente el modo más habitual de trabajo doméstico remunerado en esta sociedad es el trabajo doméstico “puertas afuera”, esto es, llegando a una cierta hora en la mañana y volviendo al atardecer o en la noche a su propio hogar (Todaro/Arriagada 2012; Valenzuela/Sanches 2012)<sup>13</sup>. Esto significa que la jornada laboral de la madre y sus tiempos de traslado hacia su lugar de trabajo deben ajustarse a los horarios laborales de la trabajadora doméstica remunerada y a la inversa. Sin embargo, y de acuerdo a la narración de

---

<sup>12</sup> De acuerdo a estimaciones de la OIT, alrededor de 18 millones de personas se dedican al trabajo doméstico remunerado en América Latina, siendo el 93% de estos mujeres (OIT, 2017). Sin embargo, el empleo doméstico remunerado ha tenido una caída del 9% al 7%. Esta tendencia se debería principalmente “al crecimiento importante en las oportunidades de empleo en otros sectores (de la economía)” (OIT, 2017: 81).

<sup>13</sup> Respecto a los cambios y continuidades del trabajo doméstico remunerado en Chile, véase Stefoni/Fernández, 2011; Todaro/Arriagada, 2012; Valenzuela/Sanches, 2012. Cabe tener presente que estos cambios pueden variar en la medida en que se produzcan también transformaciones en el perfil sociodemográfico de las trabajadoras domésticas remuneradas así como en sus expectativas laborales. Pese a que ciertamente hoy hay una mayor conciencia sobre los derechos laborales de las trabajadoras domésticas así como también una regulación internacional y nacional más clara sobre esta forma de trabajo remunerado (*ibid.*), el fuerte componente migratorio que ha solido caracterizar al trabajo doméstico remunerado a nivel mundial puede seguir reforzando su modalidad “puertas adentro” y con ello, redefiniendo el uso económico que hagan los hogares de esta fuerza de trabajo.

la administradora pública S., suele ocurrir que esta coordinación de tiempos no es posible, dadas las cargas variables de su propio trabajo. En este caso se deben repactar los tiempos de trabajo con la trabajadora doméstica, lo que tiene finalmente como consecuencia tanto un mayor pago por este trabajo de cuidado como un reordenamiento de los tiempos productivos y reproductivos de la propia trabajadora doméstica remunerada. Desde el punto de vista de la entrevistada, contratar a una trabajadora doméstica es solo posible en la medida en que ella cuente con los recursos económicos para financiarlo:

*Entonces yo había pactado un horario fijo de trabajo, de tal hora hasta tal hora, pero de repente chuta se me pasaba la hora y tenía que llamar por teléfono pidiéndole disculpas a la señora y teniendo que reembolsar más dinero de lo que yo le pagaba y empecé de nuevo con problemas económicos, porque tuve que contratar una nana por un tiempo mayor y tener que reembolsarle por el tiempo que ella trabajaba de más y ahí se va creando como un círculo, porque uno va teniendo más compromisos, entonces más gastos. (S., administradora pública, dos hijas, hogar biparental).*

Dada la función central que cumplen las trabajadoras domésticas remuneradas para la conducción de la vida cotidiana de mujeres profesionales, una renuncia por parte de la trabajadora doméstica suele ser vista como una “bomba atómica”, es decir, como la destrucción total del modo de conducción cotidiano establecido hasta ese momento y con ello, también la propia biografía. Así lo reflejan las palabras de la abogada M. Sin embargo y al igual que la socióloga R., esta abogada destaca la importancia que tiene también la red familiar como recurso para intentar seguir balanceando vida cotidiana y biografía:

*La última vez colapsó todo el sistema. Se fue a las pailas, pero por suerte ahí aperraron todos, mi marido, mi mamá, todos, todos, nos fuimos turnando, uno se escapaba después el otro, funcionó bien, pero fue un caos, fue una cosa increíble, una verdadera*

*bomba atómica. ¿Y por qué? Porque como lo hacía, había que ir a buscarlas y alguien tenía que estar esperándolas con el almuerzo, alguien tenía que ir a buscar a la chica y yo salía una hora después entonces no podía. O sea claro que me pude escapar un poco, pero ahí todos se sacrificaron debo decir.* (M., abogada, tres hijas, hogar biparental).

Si bien la red familiar tiende a ser un recurso central para integrar biografía y vida cotidiana, en general solo suelen ser “activados” determinados miembros de dicha red, específicamente las mujeres que la integran (véase Hein *et al.*, 2013). Un actor central de dicha red suele ser la abuela materna. Sin embargo, la posibilidad de “uso” de este recurso de integración es altamente frágil, pues parte de aquellas abuelas también se encuentran laboralmente activas.

En orden a asegurar el apoyo familiar como recurso de integración biográfico-cotidiano se suele entonces también activar a otros miembros de la red familiar que tengan el tiempo (¿y la disposición?) para brindar dicho apoyo: suegras, tías y hermanas, pero también los abuelos maternos y/o paternos. El apoyo por parte de los abuelos es un recurso también poco estable en el tiempo, pues junto a la creciente participación laboral de todos los adultos en Chile se suma la avanzada edad y/o el estado de salud de los abuelos/as. Esta situación la ilustra la trabajadora social I., quien lidera un hogar monoparental:

*Con mi papá es más complicado, porque mi mamá ahora está enferma y también po, están cansados, yo digo ¡la responsabilidad es mía! No es de mi papá, no tengo por qué estarlos sacrificando a ellos, como que eso no, pero es un tema.* (I., trabajadora social, un hijo, hogar monoparental).

Las posibilidades de “activación” de cada uno de los recursos anteriormente mencionados tienden a ser entonces más bien precaria en el tiempo. Sin embargo, y como se desprende de las narraciones de R., periodista y jefa de un

hogar monomarental, continuar siendo una “mujer flexible” requiere organizar y hacer un “uso” simultáneo de la mayor cantidad de recursos sociales y materiales posibles:

*... nació el M. [su primer hijo], y las cosas no cambiaron con J. [el exmarido de la entrevistada], él no mostró ninguna intención de volver conmigo y yo como que de a poco me fue “cayendo la chaucha” [es decir, fue entendiendo] y fui cayendo en depresión... como que no sabía qué hacer de mi vida y se me acababa el posnatal y me decía “yo no soy capaz de volver a trabajar”... Bueno, me tomé su tiempo, me cambié de casa, lo cual me ayudó harto, me busqué nana [una trabajadora doméstica], porque tenía nana una vez a la semana. Ya, me conseguí una nana, me cambié de casa que me quedará cerca del metro, cerca de mi papá, cerca de mi mamá, qué se yo, y dije ¡ya!, como que en el fondo en ese tiempo me armé de nuevo para tomar mi vida... (R., periodista, un hijo, hogar monomarental).*

Por último, el padre del primer hijo es el recurso mayoritariamente ausente en la organización y ejecución diaria de las tareas reproductivas en los hogares de las mujeres profesionales entrevistadas. Esta situación no solo se presenta en el caso de los hogares monomarentales, sino que también en el caso de los hogares biparentales (véase también Godoy Catalán, 2011). Al respecto, el caso de la administradora pública S. es especialmente interesante, pues da cuenta de continuidades así como también de cambios en relación a dicho patrón. De acuerdo a su narración, su marido conoce, maneja y realiza con regularidad las tareas reproductivas. Sin embargo, la profesional entrevistada vive al mismo tiempo el trabajo realizado por su marido como una “ayuda”, es decir, como un trabajo auxiliar respecto al trabajo principal que ella debe realizar:

*Sí, sí me ayuda harto. El D. [su marido] es un excelente papá, es un excelente papá. Él se maneja 100% con las niñas como te decía delante, no sé po, él llega temprano y pesca a la chica y se va al supermercado, se va al mall, toma su bolso, en su bolso lleva todas las cosas de la A. y en caso de que tenga que mudarla lleva para*

*mudarla. No, no, cero rollo, o sea cero, les da las comidas en la noche, yo no le tengo que andar diciendo nada, es una persona que yo no le tengo que andar diciendo: "oye D. [su marido] tení que hacerle la papa", "oye D. [su marido] tení que atenderlas". Ahora sabe de que si yo no las he acostado, él va y las acuesta o si yo no les he hecho la papa, él le hace la papa. No es algo que nosotros tengamos que andarnos diciendo. Es como una mamá, sabe todo lo que necesitan. No, si él ayuda ene. (S., administradora pública, dos hijas, hogar biparental).*

En consecuencia, los padres pueden volverse un recurso importante en la organización y ejecución de las tareas reproductivas, facilitando con ello el trabajo de integración que las mujeres realizan en relación a las tareas productivas y reproductivas. Sin embargo, cabe tener presente que el caso de la administradora pública S. constituye el único caso dentro del segmento estudiado en el que padre solo participa regularmente en las tareas cotidianas de crianza y el único caso donde la mujer profesional gana un sueldo mayor al de su marido.

## Conclusiones

En el presente artículo se ha reconstruido y discutido el nacimiento del primer hijo como punto de inflexión biográfico en mujeres profesionales. A partir de los casos acá analizados se puede concluir que dicho hito constituye no solo un punto de inflexión biográfico, sino también un suceso biográfico crítico a partir del cual la biografía femenina se bifurca, tanto de la trayectoria de vida masculina con y sin hijos como de la trayectoria de vida femenina sin hijos. Desde ese momento es la "trayectoria femenina maternolaboral" la que orienta y estructura secuencialmente la vida de las trabajadoras-madres. Pese a que esta tiene también como eje central la participación laboral femenina, contiene al mismo tiempo una expectativa social latente:

de volverse madres, las mujeres-trabajadoras deben realizar los ajustes necesarios en su biografía y en la conducción de su vida cotidiana para asumir simultáneamente los roles de trabajadora remunerada y madre. Esto implica no solo realizar un trabajo de conciliación, sino que especialmente de integración de roles y tareas socialmente estructuradas sobre la base de expectativas usualmente incompatibles y, con ello, concurrentes y excluyentes. Frente a dicho desafío, la vivencia subjetiva más habitual de estas trabajadoras-madres es la angustia, especialmente debido a la pérdida de autonomía para seguir siendo “trabajadoras flexibles”, es decir, trabajadoras laboralmente activas y móviles.

Generar un modo de conducción de la vida cotidiana se vuelve entonces una *conditio sine qua non* para que estas trabajadoras-madres logren integrar el rol de madre en su biografía hasta ese momento laboralmente centrada y darle continuidad a esta. Sin embargo y acorde con la literatura internacional, la organización de la vida cotidiana suele retraditionalizarse al nacer su primer hijo, quedando ellas a su cargo y siendo sus parejas o exparejas el gran recurso ausente. Consecuentemente, sus posibilidades de participación y movilidad dentro del mercado laboral quedan limitadas dentro de los márgenes del orden de género (neo)patriarcal. Para poder continuar participando laboralmente estas mujeres deben entonces activar simultáneamente diversos recursos temporales, espaciales, materiales y sociales, reproduciéndose en dicho contexto no solo las relaciones tradicionales de género, sino también de clase y etnia. En efecto, para poder continuar siendo “trabajadoras flexibles”, ellas suelen cambiarse de casa para vivir cerca de su trabajo, algunas comienzan o continúan trabajando desde su casa y por sobre todo, activan a diversos miembros de su red familiar y/o contratan a una trabajadora doméstica remunerada. Sin embargo, esta compleja red de recursos es inherentemente frágil en el tiempo, pues no todas estas mujeres cuentan o pueden contar a largo plazo con ayuda familiar y/o con los recursos materiales para contratar

a una trabajadora doméstica. Al mismo tiempo, tanto los familiares como las trabajadoras domésticas tienen sus propias responsabilidades personales y/o familiares, se enferman, envejecen, se cansan, se cambian de barrio, ciudad o país, etc. En el caso de las trabajadoras domésticas remuneradas se agrega también su legítimo interés por buscar un empleo con mejores condiciones laborales y mayor reconocimiento social, situación que en la actualidad es por lo menos parcialmente posible en la sociedad chilena, especialmente debido a la creciente expansión del sector de los servicios y el comercio.

¿Está asegurada la participación laboral femenina en la sociedad chilena contemporánea? No lo está, ni tampoco la estabilización de los niveles de participación laboral femenina alcanzados hasta el momento. Si mantenerse laboralmente activas para estas mujeres profesionales, una vez que ha nacido su primer hijo, es altamente difícil, aún más difícil lo es para los otros segmentos de la fuerza de trabajo femenina que cuentan con un menor nivel educacional, se insertan consecuentemente en empleos más precarios y cuentan con una menor cantidad de recursos materiales. Efectivamente muchas mujeres en Chile han mostrado ser altamente flexibles para mantenerse móviles en el mercado laboral, pese a las limitaciones que conlleva la maternidad en un orden capitalista (neo)patriarcal. Sin embargo, y como bien ya lo han destacado Díaz y Mauro (2012), la sobrecarga productiva y reproductiva asociada a un escaso reconocimiento y soporte social está teniendo un alto costo en términos personales, el que finalmente se expresa silenciosa, pero claramente en el propio cuerpo, como por ejemplo en términos de trastornos depresivos o ansiosos (OPS/OMS, 2017).

En este contexto, ¿está asegurada la reproducción de la sociedad chilena? Tampoco lo está. Como viene indicando la baja tasa de crecimiento en esta sociedad (PNUD, 2010, CEPAL, 2017), la “trabajadora flexible”, independientemente de su nivel educacional y contexto socioeconómico, está



intentando preservar o incrementar sus posibilidades de participación laboral especialmente vía la reducción en el número de hijos. En el marco del acelerado y profundo proceso de neoliberalización de la sociedad chilena contemporánea lo más probable es que en las próximas décadas se siga acentuando esta segunda tendencia, a menos que la integración de las mujeres al mercado del trabajo deje de ser un “problema personal” y se constituya en uno de los ejes centrales de la “nueva cuestión social” en Chile.

## Bibliografía

- Arriagada, I. (2007). *Familias y políticas públicas en América Latina. Un historia de desencuentros*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Santiago de Chile.
- Arriagada, T.; Todaro, R. (2012). *Cadenas globales de cuidados. El papel de las migrantes peruanas en la provisión de cuidados en Chile*. ONU Mujeres/Centro de Estudios de la Mujer (CEM), Santo Domingo, República Dominicana.
- Bertaux, D. (2005). *Los relatos de vida: Perspectiva etnosociológica*. Bellaterra, Barcelona.
- Bolte, K.M. (1995). Zur Entstehungsgeschichte des Projekts im Rahmen einer “subjektorientierten” Forschungsperspektive. En Kudera, W.; Dietmaier, S. (eds.), *Alltägliche Lebensführung: Arrangements zwischen Traditionalität und Modernisierung*, pp. 15-22, Leske+Budrich, Opladen.
- Bonoli, G. (2010). The political economy of active labour market policy. *Politics & Society*, 38(4), pp. 435-457.
- Böhnisch, L. (2001). *Sozialpädagogik der Lebensalter: Eine Einführung*. Juventa, Weinheim, München.

- Cárdenas, A. (2005a). *El sujeto y el proceso de transformación en las condiciones de trabajo en Chile. Elementos teóricos y empíricos para la discusión*. Oficina Subregional para el Cono Sur de América Latina, Organización Internacional del Trabajo.
- Cárdenas, A. (2005b). Elementos y dinámicas de las relaciones laborales del teletrabajo en Chile. En Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. *Trabajo a domicilio en el siglo xxi. Tres miradas sobre el teletrabajo*. Cuaderno de Investigación N.º 26, Dirección del Trabajo/Ministerio del Trabajo de Chile.
- Cárdenas, A. (2010). *Soziale Exklusion im chilenischen Arbeitsmarkt und die Integration der hochqualifizierten Erwerbstätigen: Der Fall der Teleheimarbeiterinnen* (Dissertation). Freie Universität Berlin, Berlin.
- Cárdenas, A. (2012). Precarización laboral e individualización: el caso de los profesionales teletrabajadores a domicilio en Chile. En Cárdenas, A.; Link, F. (eds.), *¿Qué significa el trabajo hoy? Cambios y continuidades en una sociedad global*. Santiago: OIT/Universidad Diego Portales, Catalonia.
- Cárdenas, A. (2013). Ciudadanía social, informalidad y trabajo a domicilio: el caso de los profesionales teletrabajadores a domicilio en Chile. En Figueroa, C. (ed.), *Chile y América Latina en el Bicentenario. Ciudadanías, Democracias y Narrativas Históricas*, pp. 209-248, RIL Editores, Santiago de Chile.
- Cárdenas, A.; Link, F.; Stillerman, J. (eds.) (2012). *¿Qué significa el trabajo hoy? Cambios y continuidades en una sociedad global*. Catalonia, Santiago de Chile.
- Cárdenas, A.; Navarro, C. (2013). *El movimiento estudiantil en Chile. Redefiniendo límites, acortando distancias*. ICSO-Heinrich Böll Stiftung Cono Sur, RIL Editores, Santiago de Chile.
- CEPAL (2017). *Anuario Estadístico de América Latina y el Caribe*. Comisión Económica para América Latina (CEPAL), Santiago de Chile.

- Cornejo, M. (2006). El enfoque biográfico: Trayectorias, Desarrollos Teóricos y Perspectivas. *Psyke* 15(1), pp.95-106.
- Cornejo, M.; Mendoza, F.; Rojas, R.C. (2008). La investigación con relatos de vida: pistas y opciones del diseño metodológico. *Psyke* 17(1), pp. 29-39.
- Denzin, N. K. (2001). *Interpretive Biography*. Sage, Newbury Park, London, New Delhi.
- Diezinger, A. (1991). *Frauen: Arbeit und Individualisierung. Chancen und Risiken. Eine empirische Untersuchung anhand von Fallstudien*. Opladen: Leske + Budrich.
- Diaz-Bone, R. (1997). *Ego-zentrierte Netzwerkanalyse und familiäre Beziehungssysteme*. Deutscher Universitäts-Verlag, Wiesbaden.
- Diaz-Bone, R. (2006). Gibt es eine qualitative Netzwerkanalyse?, Review Essay, *Forum Qualitative Sozialforschung* 8(1).
- Díaz, X.; Mauro, A. (2012). Reflexiones sobre la salud mental y el trabajo en Chile: Análisis de casos desde una perspectiva de género. En Cárdenas, A.; Link, F.; Stillerman, J. (eds.), *¿Qué significa el trabajo hoy? Cambios y continuidades en una sociedad global*. Catalonia, Santiago de Chile, pp.163-173.
- Dirección del Trabajo (2017). *Protección a la Maternidad*. Canal Institucional, Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile (<https://bit.ly/2xExn2o>).
- Dreier, O. (2008). *Psychotherapy in Everyday Life*, Cambridge University Press, New York.
- Flick, U. (2004). *Introducción a la investigación cualitativa*. Ediciones Morata; Fundación Paideia Galiza, Madrid, Coruña.
- Godoy, L.; Díaz, X.; Mauro, A. (2009). Imágenes sobre el trabajo femenino en Chile, 1880-2000. *Revista UNIVERSUM*, N.º 24, Vol. 2, Universidad de Talca.

- Godoy Catalán, L. (2011). Maternidad y Trabajo: Las voces de las madres trabajadoras. En Ansoleaga, E. *et al.*, *Mujer, Trabajo, Maternidad, Salud. Tensiones no resueltas del siglo xx y propuestas para el bicentenario*, pp. 340-389, Universidad Diego Portales, Santiago de Chile.
- Guzmán, V.; Mauro, A. (2004). Las trayectorias laborales de mujeres de tres generaciones: coacción y autonomía. En Todaro, R. y Yañez, S. (eds.), *El trabajo se transforma: Relaciones de producción y relaciones de género*. Centro de Estudios de la Mujer (CEM), Santiago.
- Guzmán, V.; Mauro, A.; Araujo, K. (1999). *Trayectorias laborales de mujeres: Cambios generacionales en el mercado de trabajo*. Centro de Estudios de la Mujer (CEM), Santiago.
- Hein, K.; Cárdenas, A.; Henríquez, K.; Valenzuela, S. (2013). Aproximación al análisis cualitativo de redes sociales. Experiencias en el estudio de redes personales mediante Ego.Net.QF. En *Redes: Revista Hispana para el Análisis de Redes Sociales*, Vol. 24(2), pp. 58-79.
- Hollstein, B. (2006). Qualitative Methoden und Netzwerkanalyse: Ein Widerspruch? En Hollstein, B.; Straus, F. (eds.), *Qualitative Netzwerkanalyse: Konzepte, Methoden, Anwendungen*, pp. 11-36, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- INE (2016). *Jefatura de hogar: usos del concepto, historia, críticas y expresión en los indicadores*. Departamento de Estudios Sociales, Subdirección Técnica, Instituto Nacional de Estadísticas (INE), Santiago de Chile.
- Jansen, D. (2003). *Einführung in die Netzwerkanalyse: Grundlagen, Methoden, Forschungsbeispiele*. Leske+Budrich, Opladen.
- Jurczyk, K.; Rerrich, M. (eds.) (1993). *Die Arbeit des Alltags: Beiträge zu einer Soziologie der alltäglichen Lebensführung*. Lambertus, Freiburg.

- Jurczyk, K.; Schier, M.; Szymenderski, P.; Lange, A.; Voß, G. G. (2009). *Entgrenzte Arbeit – Entgrenzte Familie: Grenzmanagement im Alltag als neue Herausforderung*. Sigma, Berlin.
- Jürgens, K. (2001). Familiäre Lebensführung: Familienleben als alltägliche Verschränkung individueller Lebensführungen. En Voß, G. G.; Weihrich, M. (eds.), *Tagaus – tagein: Neue Beiträge zur Soziologie alltäglicher Lebensführung*, pp. 33-60, Hampp, München, Mering.
- Jürgens, K. (2003). Die Schimäre der Vereinbarkeit: Familienleben und flexibilisierte Arbeitszeiten. *Soziologie der Erziehung und Sozialisation*, 23(3), pp. 251-267.
- Kahn, R. L.; Antonucci, T. C. (1980). Convoys over the life course: Attachment, roles and social support. En Baltes, P. B.; Brim, O. G. (eds.), *Life-span development and behaviour*, pp. 383-405, Academic Press, New York.
- Kohli, M. (1981). Biographische Organisation als Handlungs- und Strukturproblem: Zu Fritz Schütze: "Prozessstrukturen des Lebenslaufs". En Matthes, J.; Pfeifenberger, A.; Stosberg, M. (eds.), *Biographie in handlungswissenschaftlicher Perspektive*, pp. 157-168, Verlag der Nürnberger Forschungsvereinigung e.V., Nürnberg.
- Kohli, M. (1985). Die Institutionalisierung des Lebenslaufs. Historische Befunde und theoretische Argumente. *Kölner Zeitschrift für Soziologie*, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Köln, pp. 495-524.
- Kohli, M. (1986). Gesellschaftszeit und Lebenszeit. Der Lebenslauf im Strukturwandel der Moderne. *Soziale Welt*. Sonderband 4, Schwartz, Göttingen, pp. 183-208.
- Kohli, M. (2007). The institutionalization of the life course: looking back to look ahead. *Research in Human Development*, Vol. 4, pp. 253-271.
- Kousholt, D. (2011). Researching Family through the Everyday Lives of Children across Home and Day Care in Denmark. *Ethos Journal of the Society for Psychological Anthropology*, 39(1), pp. 98-114.

- Kudera, W. (2000). Lebenslauf, Biographie und Lebensführung. En Kudera, W.; Voß, G. G. (eds.), *Lebensführung und Gesellschaft: Beiträge zu Konzept und Empirie alltäglicher Lebensführung*, pp. 109-129, Leske+Budrich, Opladen.
- Kudera, W.; Dietmaier, S. (eds.) (1995). *Alltägliche Lebensführung: Arrangements zwischen Traditionalität und Modernisierung*. Leske+Budrich, Opladen.
- Kudera, W.; Voß, G. G. (eds.) (2000). *Lebensführung und Gesellschaft: Beiträge zu Konzept und Empirie alltäglicher Lebensführung*. Leske+Budrich, Opladen.
- Lessenich, S. (2009). Mobilität und Kontrolle. Zur Dialektik der Aktivgesellschaft. En Dörre, K.; Lessenich, S.; Rosa, H., *Soziologie-Kapitalismus-Kritik. Eine Debatte*, pp. 126-180, Suhrkamp, Frankfurt a.M.
- OIT (2017). *Panorama Laboral 2017*. Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, Lima, Perú.
- OPS/OMS (2017). *Depresión y otros trastornos mentales comunes. Estimaciones sanitarias mundiales*. Organización Panamericana de la Salud/Organización Mundial de la Salud, Washington D. C.
- PNUD (2002). *Informe Desarrollo Humano en Chile*. Nosotros los chilenos: un desafío cultural. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Santiago de Chile.
- PNUD (2010). *Informe Desarrollo Humano en Chile. Género: Los desafíos de la igualdad*. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Santiago de Chile.
- PNUD/OIT (2009). *Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo/Organización Internacional del Trabajo, Ginebra.
- Rerrich, M. (1993). Gemeinsame Lebensführung: Wie Berufstätige einen Alltag mit ihren Familien herstellen. En Jurczyk, K.; Rerrich, M. (eds.), *Die Arbeit des Alltags: Beiträge zu einer Soziologie der alltäglichen Lebensführung*, pp. 310-333, Lambertus, Freiburg.

- Rerrich, M. (2000). Zusammenfügen, was auseinanderstrebt: Zur familialen Lebensführung von Berufstätigen. En Kudera, W.; Voß, G. G. (eds.), *Lebensführung und Gesellschaft: Beiträge zu Konzept und Empirie alltäglicher Lebensführung*, pp. 247-263, Leske+Budrich, Opladen.
- Rodgers, J. (2009). Cambios en el servicio doméstico en América Latina. En Valenzuela, E.; Mora, C. (eds.), *Trabajo doméstico: Un largo camino hacia el trabajo decente*. Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, pp. 71-113.
- Rosenthal, G. (1995). *Erlebte und erzählte Geschichte: Gestalt und Struktur biographischer Selbstbeschreibungen*. Campus, Frankfurt a. M., New York.
- Rosenthal, G. (2005). *Interpretative Sozialforschung: Eine Einführung*. Juventa, München, Weinheim.
- Santibáñez, D. (2009a). Ambivalencia de la política pública: entre el desarrollo infantil temprano y la participación laboral femenina, Informe 737, *Sociedad*, Estudios Públicos, Universidad de Chile.
- Santibáñez, D. (2009b). Ambivalencia de la política pública: entre el desarrollo infantil temprano y la participación laboral femenina (segunda parte), Informe 739, *Sociedad*, Estudios Públicos, Universidad de Chile.
- Schatzki, T. R.; Knorr Cetina, K.; Savigny, E. von (eds.) (2001). *The practice turn in contemporary theory*. Routledge, London.
- Schier, M.; Jurczyk, K. (2007). Familie als Herstellungsleistung in Zeiten der Entgrenzung, *Politik und Zeitgeschichte* (34), pp. 10-17.
- Schönhuth, M.; Gamper, M., (2013). Visuelle Netzwerkforschung: Eine thematische Annäherung. En Schönhuth, M., et al. (eds.), *Visuelle Netzwerkforschung: Qualitative, quantitative und partizipative Zugänge*, pp. 9-32, transcript, Bielefeld.

- Schütz, F. (1981). *Prozessstrukturen des Lebenslaufs*. En Matthes, J.; Pfeifenberger, A.; Stosberg, M. (eds.), *Biographie in handlungswissenschaftlicher Perspektive*, pp. 67-156, Verlag der Nürnberger Forschungsvereini-gung e.V., Nürnberg.
- Sennett, R. (2000). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Anagrama, Barcelona.
- SERNAM (2010). *Padres del Bicentenario: Encuesta exploratoria sobre participación de los padres en la crianza de sus hijos e hijas*. Santiago.
- Stefoni, C.; Fernández, R. (2011). *Mujeres inmigrantes en el trabajo doméstico: Entre el servilismo y los derechos*. En Stefoni, C. (ed.), *Mujeres inmigrantes en Chile: ¿Mano de obra o trabajadoras con derechos?*, pp. 43-72, Ediciones Universidad Alberto Hurtado, Santiago de Chile.
- Stillerman, J. (eds.). *¿Qué significa el trabajo hoy? Cambios y continuidades en una sociedad global* (pp. 219-236). Cata-lonia, Santiago de Chile.
- Straus, F. (1994). *Netzwerkanalyse: Egozentrierte Netzwerkkar-ten als Instrument zur Erhebung von sozialen Beziehun-gen in qualitativen Interviews*. Ludwig-Maximilians-Universität, München.
- Straus, F. (2002). *Netzwerkanalysen: Gemeindepsychologische Perspektive für Forschung und Praxis*. Deutscher Universitäts-Verlag, Wiesbaden.
- Straus, F. (2013). "Das Unsichtbare sichtbar machen": 30 Jahre Erfahrungen mit qualitativen Netzwerkanalysen. En Schönhuth, M., et al. (eds.), *Visuelle Netzwerkfor-schung: Qualitative, quantitative und partizipative Zugänge*, pp. 33-58, transcript, Bielefeld.
- Todaro, R.; Yáñez, S. (eds.) (2004). *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género*. Centro de Estudios de la Mujer (CEM), Santiago de Chile.
- Toledo, M. I. (2001). Enfoque biográfico: Marco teórico metodológico para la construcción de relatos de vida, *Praxis* 3(3), pp. 52-61.



- Valenzuela, M.E.; Sanches, S. (2011). Trabajo doméstico e identidad. Las trabajadoras domésticas remuneradas en Chile. En Cárdenas, A.; Link, F.; Stillerman, J. (eds.), *¿Qué significa el trabajo hoy? Cambios y Continuidades en una sociedad global*, pp. 149-162, Catalonia, Santiago de Chile.
- Van Berkel, R.; de Graaf, W.; Sirovátka, T. (2012). Governance of the activation policies in Europe. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 32(5), pp. 260-272.
- Voß, G. G. (1991). *Lebensführung als Arbeit: Über die Autonomie der Person im Alltag der Gesellschaft*. Enke, Stuttgart.
- Voß, G. G. (1995). Entwicklung und Eckpunkte des theoretischen Konzepts. En W. Kudera and S. Dietmaier (eds.), *Alltägliche Lebensführung: Arrangements zwischen Traditionalität und Modernisierung*, pp. 23-43, Leske+Budrich, Opladen.
- Voß, G. G. (2001). Der eigene und der fremde Alltag. En Voß, G. G. and Weihrich, M. (eds.), *Tagaus – tagein: Neue Beiträge zur Soziologie alltäglicher Lebensführung*, pp. 203-217, Hampp, München, Mering.
- Voß, G. G.; Weihrich, M. (eds.) (2001). *Tagaus – tagein: Neue Beiträge zur Soziologie alltäglicher Lebensführung*. Hampp, München, Mering.
- Voß, G. G.; Pongratz, H.J. (eds.) (1997). *Subjektorientierte Soziologie*. Leske + Budrich, Opladen.
- Yáñez, S. (2004). La flexibilidad laboral como nuevo eje de la producción y la reproducción. En Todaro, R. y Yáñez, S. (eds.), *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género*, pp. 35-63, Centro de Estudios de la Mujer (CEM), Santiago de Chile.
- Zerle, C.; Keddi, B. (2011). "Doing Care" im Alltag Vollzeit erwerbstätiger Mütter und Väter: aktuelle Befunde aus AID: A., *Gender: Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft* 3 (2011), 3, pp. 55-72.



# Proyectos de vida femeninos

## *(In)compatibilidad entre familia y trabajo remunerado en la modernidad*

DANIELA SOTO

### Introducción: las mujeres, la modernidad

La antropología, que es entre todas las disciplinas la más competente para ocuparse de las cuestiones fundamentales de la causalidad sociocultural, debe dejar de considerarse a sí misma como si de algún modo fuera ajena y estuviera desvinculada de las principales corrientes del pensamiento occidental. (Harris, 1996: 5)

A pesar de lo controversial que se vuelve en la actualidad hablar de “modernidad”, resultan visibles los efectos que este proceso ha tenido en todas las esferas de la vida social (Giddens, 1999; Todaro y Yáñez, 2004). Con sus distintas dimensiones, la modernidad ha conllevado un cambio importante en los discursos relativos al problema del individuo y de la sociedad, valorizando la libertad y la autonomía, legitimando la propia voluntad y racionalidad para regir la vida antes que las tradiciones –la racionalidad instrumental por sobre la acción tradicional en clave weberiana– (Weber, 1992). En este contexto cobra especial relevancia ya no el “colectivo”, sino el individuo. ¿Qué desea para su vida? ¿Quién quiere ser? ¿Qué expectativas tiene de sí mismo? Son preguntas que se tornan no solo legítimas, sino centrales. No tiene sentido vivir una vida de sacrificio, porque esa ha sido la vida que tradicionalmente se ha tenido: es la meritocracia la que regula la posición de

las personas en la estructura social. La libertad entrega las posibilidades de desear, de proyectar la vida que queremos y las propias capacidades constituyen el mejor recurso a explotar para lograrlo.

Si bien el discurso que se afirma releva la libertad individual, la cristalización de esta en prácticas diferentes a las tradicionales ha sido compleja e incluso contradictoria, por cuanto se contrapone con lo esperado en el ámbito de la convivencia social, es decir, la dificultad de conciliar la acción humana que se desarrolla en un espacio concreto con las limitaciones estructurales y la existencia de normas sociales que cohesionan nuestra praxis (Todaro y Yáñez, 2004: 19). En otras palabras, la capacidad de elegir nuestras circunstancias –la libertad en su máxima expresión– se contrapone con las circunstancias concretas que constituyen nuestro origen social y la cultura en la que nos desenvolvemos. Discusiones entre libre albedrío y determinismo o entre agencia y cultura, entre agencia y estructura o entre cultura y estructura.

Es en efecto el juego recíproco de estos tres elementos antes mencionados lo que conforma el problema fundamental de la teoría social, por cuanto constituye una ambivalencia real y definitoria del ser humano como social:

*Somos simultáneamente libres y estamos constreñidos, y tenemos también alguna conciencia de ello. Lo primero se deriva de la naturaleza de la realidad social, lo segundo de la reflexividad de la naturaleza humana. En conjunto, ambas generan una reflexión auténtica (aunque imperfecta) sobre la condición humana en sociedad. (Archer, 2009: 30)*

Como ya se establece, la capacidad de conformar *proyectos de vida* –de proyectarnos en el futuro–, implica siempre alguna capacidad de intencionalidad y reflexividad sobre la realidad (*agencia*), la cual está altamente

condicionada por el ambiente sociocultural (*cultura*<sup>1</sup>) en el cual nos desenvolvemos, pero también por la posición presente ocupada en la *estructura social*. Por supuesto, en la práctica, la interacción entre los tres elementos se desarrolla al alero de contextos situacionales e históricos específicos que la dotan de particularidad (personas específicas, con redes sociales específicas, en tiempos y espacios específicos, etc.) –de ahí que esta interacción no pueda pensarse desarraigada de los contextos en que se producen–. En este sentido, consideraremos la idea del dualismo analítico propuesto por Margaret Archer, donde la posibilidad de separar analíticamente estos conceptos se asume teóricamente, pues en la realidad esto no es posible (Archer, 1997: 14).

De esta manera, en el presente artículo se identifican algunos elementos claves que permiten mayor o menor libertad a la hora de generar “imágenes de futuro” (PNUD, 2012). Sin embargo, las estructuras se manifiestan en el nivel socioeconómico de la mano con el educacional, que a su vez se vinculan fuertemente con las posibilidades ocupacionales y salariales, configurando constricciones a las posibilidades de proyección y a las estrategias –más aún en un país tan desigual como el nuestro– (Valdés *et al.*, 1999; Godoy y Stechner, 2008).

En este punto, la diferencia de género no puede dejar de considerarse entendiéndola como “... un sistema de representaciones, normas, valores y prácticas, construido a partir de las diferencias sexuales entre hombres y mujeres, que establece relaciones jerárquicas entre ellos y garantiza la reproducción biológica y social” (Ariza y De Oliveira, sin año: 204). En este sentido, a hombres y mujeres las diferencias estructurales no les afectan del mismo modo. Sin duda, las mujeres vivencian más limitaciones en sus propias proyecciones, no solo porque son más discriminadas

---

<sup>1</sup> Dado que los conceptos destacados, agencia y cultura, son los objetos principales, las discusiones teóricas respecto de sus definiciones son materia de los capítulos primero y segundo, respectivamente.

en el espacio público y en ocupan espacios laborales más precarizados (OIT, 2006), sino que además, debido a que culturalmente se construyen desde lugares opuestos ocupando roles diferenciados.

En efecto, en lo relativo a las condicionantes de tipo culturales, se evidencia la relevancia del estado civil, el número de hijos/as y más importante aun, la edad estos/as; fundamentalmente en el caso de las mujeres. Ello remite de forma directa a la matriz cultural chilena que impone el modelo de mujer-madre (Valdés, Gysling y Benavente, 1999; Valdés, 2007; Todaro y Yáñez, 2004; OIT, 2006; Godoy y Stechner, 2008). No obstante, este debate adquiere aun mayor preponderancia por cuanto se trata de una población que en alguna medida está en transición en términos de sus prioridades y proyecciones.

La complejidad que enfrenta la población femenina radica justo en esta contradicción por la que a pesar de las transformaciones estructurales y de relaciones de género que suponen la salida de la mujer al mundo laboral, el peso de la matriz cultural-tradicional aún impide compatibilizar los cambios que supone la modernidad: las mujeres trabajan remuneradamente, pero todavía se llevan la carga del cuidado y la organización, mantención y orden de la vivienda familiar –además de emplearse–.

En este sentido, si bien existe abundante información de orden cuantitativo y centrado en variables de tipo estructural, parece interesante acceder a aquellos discursos que vinculan las experiencias cotidianas con las decisiones concretas que las mujeres van tomando, que constituyen finalmente la realización efectiva de sus proyectos de vida.

El presente capítulo busca precisamente profundizar en las distintas dimensiones de los proyectos de vida femeninos –a saber, el área familiar, laboral y personal– y caracterizarlos de acuerdo al marco conceptual hasta acá esbozado. Concretamente, se discuten las proyecciones de mujeres de niveles socioeconómicos y educacionales más bien bajos, asumiendo que hay en este segmento de la población más

obstáculos para el desarrollo de los mismos y el peso de la matriz cultural tradicional es –como señalan diversos estudios (Raymond, 2006; Godoy y Stechner, 2008)– supuestamente más fuerte. Entonces, el grupo considerado en este capítulo son mujeres sin educación superior, trabajadoras que se emplean (ya sea en el área pública o en el área privada) o bien que poseen pequeños negocios donde desarrollan oficios. A este grupo lo llamaremos la clase ocupacional dependiente público/privado y de oficios. Dicho análisis se realiza en el marco de un proyecto más amplio, en el cual se llevaron a cabo 12 entrevistas en profundidad, semiestructuradas, siguiendo un estudio cualitativo de multi-casos (Pires, 1997)<sup>2</sup> para relevar los principales marcos de sentido de las mujeres de esta clase ocupacional.

Las entrevistadas acá analizadas describen proyectos de vida que guardan muchas similitudes. En primer lugar, en términos generales podemos hablar de proyectos de vida tradicionales y “adaptativos”, donde la preponderancia del subproyecto familiar es evidente, llegando incluso a ordenar las otras esferas en función de sus requerimientos. De ahí que la matriz cultural juegue un rol fundamental en la corrosión de las posibilidades del trabajo remunerado como eje central en la identidad y en la independencia económica, sobreponiendo siempre los roles maternos y de esposa. Por otro lado, se identifica una capacidad de “acomodo” de las expectativas en relación a las situaciones, donde prácticamente no se identifica un proyecto personal.

A continuación se presentan algunos antecedentes respecto de la *masiva* entrada de las mujeres al mundo laboral, en contraste con los modelos culturales tradicionales. Posteriormente se define teóricamente el problema de los proyectos de vida y se describen los subproyectos de las mujeres entrevistadas. Finalmente, las reflexiones aluden a las condicionantes estructurales y al problema que supone

---

<sup>2</sup> Es decir, para hablar de un grupo se seleccionan algunos casos considerados representativos.

la contradicción vívida entre ellas mismas (ego) y sus familiares (otros/as) principalmente en lo relativo a sus hijos/as y a sus maridos.

### Cambios en la configuración de la familia y la entrada de la mujer al mundo laboral: el trabajo remunerado como posibilitante de la emergencia del yo

La participación laboral femenina en Chile es del orden del 47,2% (CASEN, 2015). No solo está por debajo de la media latinoamericana<sup>3</sup> –que es del 49,8% según datos de la OIT (2012)– sino muy debajo de la media de los países de la OCDE, que es del 62,6% (al año 2013). Además, la cifra nacional mantiene importantes diferencias con la masculina, la que se sitúa en el 71,1%<sup>4</sup> en Chile.

Pese al paulatino aumento de la participación laboral femenina en esta sociedad, dicha dinámica está produciendo diferentes tipos de impactos en la vida social: no solo cuestiona la división tradicional de roles –y conlleva una creciente equiparación entre el número de hombres y de mujeres que estudian y que trabajan remuneradamente– sino que está impactando de forma evidente en las proyecciones y en las valoraciones de las mismas mujeres. Ya no son criadas para depender económicamente del marido, sino que han estudiado en el liceo. Así, es más probable que sus relaciones de género tanto con sus parejas como con otros/as se transformen. “Este fenómeno no solo conmociona el mundo del empleo, sino también la relación de las chicas con los estudios, las relaciones entre los sexos, el poder en el seno de la pareja; paralelamente al control de la fecundidad, la actividad femenina expresa la promoción

<sup>3</sup> Contraste aún más grande si se le compara con los países de la OCDE, cuya participación laboral femenina promedia el 62% (OCDE recuperado de: <https://bit.ly/2DC8IXI>). De estos, Chile solo supera a México, Sudáfrica, Turquía e India.

<sup>4</sup> INE en base a último trimestre junio-julio-agosto, 2012. Disponible en línea: <https://bit.ly/1fWmRTH>.



histórica de la mujer que dispone del gobierno de sí misma, así como una nueva posición identitaria femenina” (Lipovetsky, 1997: 188). En este sentido, lo más importante es el cambio progresivo que ha tenido el sueldo femenino, por cuanto pasa de considerarse solo como un “apoyo” al sueldo del hombre/proveedor, a legitimarse cada vez más como sustento único o principal en los hogares.

De esta forma, el ingreso al mundo público (estudios y empleo) no solo genera cambios relacionales, sino que abre a las mujeres oportunidades para que emerja el yo (Mead, 1993) bajo la posibilidad de pensar en sus propias metas y expectativas de vida –beneficio de la autonomía económica– orientando entonces sus decisiones y prácticas para acceder a determinadas cosas en el futuro.

En Chile, esta apertura al mundo de lo público tuvo como principal sostén los procesos vinculados al comportamiento reproductivo de la población en los últimos 40 años, a saber: “El aumento en la tasa de nacimientos fuera del matrimonio, junto al descenso en la tasa de natalidad” (Valenzuela *et al.*, 2006: 157), además del aumento de la escolaridad femenina, el ascenso de mujeres jefas de hogar y de separaciones y divorcios (PNUD, 2010: 119).

Sin embargo, y a pesar de la centralidad del trabajo en la (re)producción de la vida, las ocupaciones en las que se desempeñan las mujeres llaman la atención por ser de las más precarizadas (junto con los jóvenes en general), anto por el bajo nivel educacional que requieren los empleos en los que se desarrollan, como por la alta flexibilidad a la que están expuestas (CENDA, 2010). Esto queda de manifiesto tanto en el hecho de que el 60% de las mujeres con educación superior poseen contratos indefinidos, en contraposición con las mujeres que solo lograron la educación básica completa, donde este número desciende a 25% en el año 2006 (PNUD, 2010). Al mismo tiempo, existen claras diferenciaciones que correlacionan las variables educación con el quintil de ingresos. En este sentido, la participación laboral es directamente proporcional con el aumento en

el nivel educacional y socioeconómico. De hecho, son las mujeres del último quintil las que presentan una tasa de inserción laboral semejante a la de los hombres (Acosta *et al.*, 2005). Dicho de otro modo, cuando hablamos de precarización y de bajas tasas de participación, nos referimos mayoritariamente a la población de menor nivel socioeconómico, la que constituye, desde luego, la gran mayoría de trabajadoras en el país.

Al respecto, las cifras nacionales dan cuenta de la incompatibilidad entre el desarrollo de una trayectoria laboral femenina lineal y la crianza de los hijos/as, en la que la inserción laboral femenina depende usualmente de la presencia de hijos/as. Si bien tener/no tener pareja diferencia la participación femenina de manera negativa (prácticamente el doble de mujeres sin pareja se inserta en espacios laborales en relación a los mujeres que sí tienen); el nudo fundamental tiene que ver con la presencia de hijos/as y el trabajo doméstico. Más específicamente, la CASEN 2009, por ejemplo, da cuenta de que tener hijos menores de 5 años es la principal razón para no salir a trabajar<sup>5</sup>. La encuesta CASEN 2011 confirma este fenómeno desde otro lado, puesto que la principal razón tiene que ver con quehaceres domésticos, aunque no tener con quién dejar a los hijos/as constituye la segunda<sup>6</sup>.

En Chile, esto está lejos de ser un modelo tradicional del pasado, lo que es aún evidente: mientras que las mujeres destinan un 39% del tiempo total de horas de trabajo remunerado durante la semana, el restante 61%, prácticamente el doble, lo ocupan los hombres. Esta mayor cantidad de tiempo ocupado por los hombres para el trabajo remunerado también se condice con mayores tasas de participación, mientras un 71,1% de la población masculina mayor de

---

<sup>5</sup> La CASEN 2009 establece que el 26,3% de las mujeres declara no salir a trabajar principalmente por los quehaceres del hogar.

<sup>6</sup> Estos datos no consideran ni a la población que estudia, ni a la que está jubilada, ni a las mujeres que señalan que no trabajan por enfermedad.

18 años trabaja o busca trabajo, un 47,2%<sup>7</sup> de la femenina lo hace (a pesar de que esta cifra constituye el doble de la cantidad de mujeres que participaban durante los años 80). Inversamente, mientras que las mujeres consumen el 66,4% del tiempo en trabajo no remunerado, los hombres lo hacen un 33,6%<sup>8</sup>. Al respecto, la encuesta sobre uso del tiempo es clara:

El 77,8% de las mujeres destinan 3,9 horas para realizar trabajo doméstico no remunerado entre lunes y viernes y un 31,8%, unas 2,6 horas para el cuidado de personas en el hogar. En el caso de los hombres, es de 2,9 y 1,6 horas, pero con tasas de participación muchísimo más bajas (40,7 y 9,2%, respectivamente). (INE, 2009: disponible en línea)

Los datos entregados muestran continuidades:

... en la identidad de las mujeres la maternidad y el trabajo compiten como ejes centrales de la misma. Los varones difícilmente pueden pensarse a sí mismos sin trabajar. El trabajo es para ellos una obligación y no una opción [...] En el caso de las mujeres, el trabajo es considerado todavía una opción, y es sobre todo la maternidad la que las afirma en su identidad como personas. (Guzmán y Mauro, 2004: 238)

Los cambios en la división social del trabajo no implican necesariamente transformaciones en la división sexual del trabajo al interior de los hogares. Esta carga femenina es lo que el concepto de “doble carga laboral” (Valdés, 2007; Todaro y Yáñez, 2004; entre muchos otros) ha relevado. En este sentido, siguiendo a Mattelart y Mattelart (1968), aún tiene vigencia hablar de “tradicionalismo moderno” en el

---

<sup>7</sup> INE en base a último trimestre junio-julio-agosto, 2012. Disponible en línea: <https://bit.ly/1fWmRTH>.

<sup>8</sup> Datos de la encuesta exploratoria de uso del tiempo en el gran Santiago, disponibles en: INE. Mayo 2009. *¿Cómo distribuyen el tiempo hombres y mujeres?* Disponible en línea: <https://bit.ly/2y04Vbr> (20/10/2012).

sentido de que se aceptan los efectos de la modernidad (la salida de la mujer al mundo laboral), mas no sus consecuencias (cambio sustantivo en la división sexual del trabajo).

Considerando lo anteriormente expuesto como antecedentes relativos al problema entre lo público (trabajo remunerado) y lo privado (familia) y que aquellos constituyen el punto de partida de las transformaciones en las posibilidades de proyecciones femeninas, a continuación se define el concepto de proyectos de vida para luego discutirlo a partir de los discursos de las mujeres entrevistadas.

## Aproximaciones teóricas

### Proyectos de vida: definiciones básicas

Si bien el término “proyecto de vida” no ha sido objeto de grandes teorizaciones –más allá de las metas, expectativas u objetivos asociados a las proyecciones–, destacan las alusiones a este desde distintas perspectivas conceptuales, ya sea como “La capacidad del hombre para imaginar –y a través de la imaginación, conjugar el futuro y hacer planes sobre él...” (Goodenough, 1975: 203), como “imágenes de futuro” (PNUD, 2012), objetivos culturales (Merton, 1964) o directamente, como proyectos de vida (Valdés *et al.*, 1999; PNUD, 2012; Archer, 2009). En efecto, es Margaret Archer (2009) una de las pocas teóricas –otro ejemplo son los estudios de Sherry Ortner (2006)– que ha enfocado su atención en el desarrollo de este concepto, destacándolo como un eje de estudio en la interacción estructura-agencia. ¿De qué modo? Relevando que los proyectos de vida ponen de manifiesto uno de los poderes diferenciadores más importantes de las personas: su intencionalidad, entendida como la capacidad de generar proyectos y estrategias para desarrollarlos (Archer, 2009). Sin embargo, estos están sujetos a las condicionantes estructurales. Para esta autora el *proyecto de vida* se define bajo la idea de “cualquier meta que

un agente social tiene, desde la satisfacción de necesidades biológicamente basadas hasta la transformación utópica de la sociedad” (Archer, 2009: 270).

Siguiendo a Archer se puede establecer que los proyectos de vida y las metas que se fijan tienen (i) una dimensión estructural que los constriñe y/o permite, (ii) una dimensión agencial en tanto deseos e intencionalidad. Al mismo tiempo, los proyectos de vida (iii) se refiere siempre a metas de los agentes y (iv) estas metas se plantean como posiciones a ocupar dentro del espacio social. En otras palabras, el proyecto de vida tendría más que ver con una trayectoria –como conjunto de posiciones ocupadas en distintos tiempos y espacios por una misma persona (Bourdieu, 2002)– antes que con una “historia de vida”, por cuanto no considera linealidad ni coherencia a lo largo de la existencia. Los proyectos son en sí mismos cambiantes no solo por los distintos periodos vitales, sino justamente porque se encuentran sujetos a los contextos históricos y situacionales de las personas, así como a condicionantes estructurales y culturales. No obstante, si el interés radica en la posibilidad de determinar pautas comunes en las proyecciones, la contingencia descrita se vuelve conflictiva. La clave consiste en entender las metas de las personas como culturalmente modeladas (como objetivos culturales –siguiendo a Merton (1964)). Esta interacción de elementos permite indagar en el juego recíproco entre la agencia que desarrolla ciertas metas espaciotemporalmente delimitadas, y la cultura, la que estructura esas metas independientemente del sujeto.

Ahora bien, Merton (1964) insiste en destacar un área que Archer (2009) no considera dentro de su definición: el vínculo que existe entre las metas que uno se propone y los modos legítimos de alcanzarlas:

Todo grupo social acopla sus objetivos culturales a reglas, arraigadas en las costumbres o en las instituciones, relativas a los procedimientos permisibles para avanzar hacia dichos objetivos. Estas normas reguladoras no son por necesidad idénticas a normas técnicas o de eficacia. (Merton, 1964: 141)

Aparecen entonces dos elementos claves: (i) las estrategias y recetas para conseguir las metas propuestas, donde se entiende que “toda receta es la exposición de un conjunto de condiciones que deben cumplirse si se pretende conseguir un objetivo” (Goodenough, 1971: 215), es decir, un conjunto de programas establecidos y normas sociales que con el tiempo, se han cristalizado en las prácticas de las personas, y (ii) creencias y valores que sustentan los proyectos y que se vinculan sin duda con normas y pautas culturales –donde destacan–. Estas últimas, siguiendo a Goodenough (*idem*), son entendidas en tanto proposiciones que se valoran de alguna u otra forma, según distintas razones que pueden ser sociales y/o emocionales. Por lo tanto, estas proposiciones se refieren al sentido común bajo la idea de la organización de la experiencia del mundo fenoménico para que tenga la estructura de un sistema de relaciones de causa-efecto que explican acontecimientos.

Los *proyectos de vida* constituyen entonces los cursos de acción (estrategias y recetas) que los agentes realizan para conseguir metas definidas por ellos mismos, que a su vez se basan en un conjunto de creencias. Al respecto, cabe finalmente agregar que estos proyectos de vida se subdividen en tres grandes tipos de proyectos en relación a las dimensiones o áreas de la vida a las que se refieren: el *subproyecto familiar* (esto es, metas, estrategias y recetas, y proposiciones y creencias referidas al ámbito familiar), el *subproyecto laboral* (lo mismo aplicado a este ámbito) y el *subproyecto personal*. En el informe 2012 del PNUD, estas áreas se consideran como sigue.

### *i. La familia nuclear*

“De forma transversal y categórica, el espacio de los vínculos familiares es reconocido [...] como un ámbito que concentra las satisfacciones cotidianas. En los relatos, la familia surge como el referente indiscutido de los buenos de la vida...” (PNUD, 2012: 223). Las metas se relacionan con bienestar económico y psicológico de la pareja (si es que la hay) y de los hijos/as –o bien de padres y hermanos/as–.

### *ii. El trabajo remunerado*

Su relevancia en la vida se ha descrito. El trabajo remunerado “... asume la forma de una actividad estructurante de la cotidianeidad y del sí mismo, el cual, junto con imponer horarios y delimitar tiempos sociales, configura un ámbito de construcción identitaria y constituye una medida de integración social” (PNUD, 2012: 232). Igualmente el empleo, además de ser un medio para lograr metas, puede constituir en sí mismo un fin como es el caso de querer ascender en una empresa o mejorar el desempeño laboral. Igualmente, se consideran los *estudios* (enseñanza media, pregrados o posgrados) puesto que destacan como herramientas individuales de mejoramiento de oportunidades laborales o aumento de remuneraciones.

La ocupación constituye entonces mucho más que un indicador de clase social. En efecto, la categoría “trabajo” destaca como una de las más importantes en términos teórico-empíricos (De la Garza, 2001), no solo por la centralidad que posee en lo relativo a la división social y sexual del trabajo, sino también en la definición del quehacer y de la identidad de las personas. Así, la centralidad del concepto de trabajo se refiere: (i) a la dimensión de obligatoriedad que constituye por cuanto se relaciona con la (re)producción de la propia vida, vinculando así (ii) tanto la división social como la sexual del trabajo; (iii) al hecho de que determina nuestra posición en la estructura social; (iv) y, finalmente, el

trabajo es, asimismo, una fuente fundamental de conformación de identidad en las sociedades modernas (*idem*, 2001), pudiendo inclusive llegar a ser (v) un área de desarrollo y realización personal.

### *iii. La propia persona*

Referido al sí mismo, es precisamente

En los relatos [donde] se concentra las referencias a la satisfacción o lo bueno de la vida en términos de libertad y disfrute. Son frecuentes las alusiones a esta categoría como un tiempo propio, en el cual es posible realizar las actividades que se desean, lejos de las imposiciones cotidianas y la rutina. (PNUD, 2012: 241)

Así, este proyecto describe principalmente aquellas expectativas que las mujeres explicitan por/para ellas –como lo es por ejemplo la pareja en una relación bilineal y no como parte de un proyecto familia. Se ha denominado como “personal” y no “individual”, a propósito para destacar –siguiendo a Mead (1993)– la dimensión biológica de este segundo, frente a la dimensión agencial de este primero. Entonces, por “persona” se entenderá:

... algo que tiene desarrollo; no está presente inicialmente, en el nacimiento, sino que surge en el proceso de la experiencia y la actividad sociales, es decir, se desarrolla en el individuo como resultado de sus relaciones con ese proceso como un todo y con los otros individuos que se encuentran dentro de ese proceso. (Mead, 1993: 167)

De este modo, la pregunta por el subproyecto es paradigmática en el desarrollo de la modernidad y está enfrentada a múltiples tensiones por cuanto se torna no solo legítima, sino que fundamental en relación a la pregunta por la individualidad.



## Proyectos de vida de mujeres de clase ocupacional dependiente y de oficios

Los proyectos de vida de las mujeres entrevistadas se caracterizan por ser adaptativos, ya que varían según las posibilidades contingentes y se desarrollan más como “anhelos y deseos” que como expectativas visualizadas en un futuro más o menos cercano y que contienen estrategias identificadas para su consecución. Es así que tanto las metas como las estrategias son ambiguas y se refieren a planos a veces contradictorios que se superponen en condiciones probables avizoradas por las entrevistadas.

La tabla a continuación sintetiza parte de las observaciones al respecto, no obstante, una breve descripción de cada subproyecto se hace fundamental para comprenderla a cabalidad. Las metas que consideran las entrevistadas suelen ser bastante homogéneas, destacándose dos ejes de orientación que permiten organizarlas y compararlas, logrando así una tipologización de proyectos. Por una parte, se identifica el eje material-concreto intangible versus lo ideacional-afectivo. Este primer elemento señala todas aquellas metas referidas a la posición ocupada en el mercado (Weber, 1992), tanto aquellas materiales tangibles (bienes valorizados en el mercado del tipo vivienda), como aquellas que siendo concretas<sup>9</sup> no son palpables; es decir, que tienen como objeto algún servicio que es transable en el mercado (como la educación o salud). Contrariamente, el elemento “ideacional-afectivo” identifica aquello que no es intercambiable y refiere al mundo emocional, reflexivo y relacional (felicidad y bienestar, comunicación, confianza, etc.). En la misma línea, pero en términos temporales, es posible dar cuenta de algunas metas referidas al corto plazo (1 o 2 años) y otras al largo plazo (5 o 10 años, o más).

---

<sup>9</sup> Definición disponible en la Real Academia Española, cuya acepción refiere a cosas “precisas, determinadas, sin vaguedad”. Recuperado de <https://bit.ly/2R7BsoF>.

A continuación se caracterizan las estrategias explicitadas. De forma genérica, se distinguen entre aquellas estrategias donde lo fundamental radica en la reflexividad respecto de las propias capacidades o habilidades para lograr las metas; se trata de *estrategias autoreferidas*. Por ejemplo, dentro de este tipo de estrategias se encuentra la comunicación con los demás, la preocupación, la responsabilidad, entre otras. Contrariamente se identifican estrategias que tienen que ver con agentes externos, con condiciones y contextos que escapan al control subjetivo de las personas mismas, estas son *estrategias exoreferidas*. Un claro ejemplo lo constituyen la compra de terrenos o el acceso a educación de algún grado.

Finalmente, las creencias fueron clasificadas en tres tipos. La primera clasificación refiere a las creencias que están centradas en las habilidades de los individuos mismos, en correlación con las estrategias. No obstante, dado que estas refieren a la capacidad de reflexividad de las personas, se las ha denominado *creencias agenciales* (también indican tips o consejos de *sabiduría popular* para tener éxito en la vida). Por otro lado, aquellas que dicen relación con valores o normas sociales (tales como la importancia de la educación o de la familia) que de alguna manera refieren a las valoraciones de ciertas instituciones o status dentro de una cultura, se han denominado *creencias normativas*.

Cuadro N° 1

	<i>Subproyectos</i>	<i>Descripción</i>
Proyectos de vida	<b>Subproyecto familiar</b>	<i>Educación para los hijos/as. Bienestar de los mismos/as. Proyecto adaptativo</i>
	Metas	<i>Ambigüedad: dimensión material-concreto intangible en corto plazo; dimensión ideacional-afectiva de largo plazo</i>
	Estrategias	<i>Auto y exorreferidas</i>
	Creencias	<i>Normativas</i>
	<b>Subproyecto laboral</b>	<i>Ganar más dinero y poder ahorrar. Independencia. Dejar empleo</i>
	Metas	<i>Estrictamente material-concreto intangible, mayoritariamente en el corto plazo</i>
	Estrategias	<i>Autoreferidas</i>
	Creencias	<i>Agenciales</i>
	<b>Subproyecto personal</b>	<i>No está definido. Se imbrica en el laboral y/o usualmente en el familiar. Proyecto adaptativo</i>
	Metas	<i>Dimensión material-concreto intangible en largo plazo</i>
	Estrategias	<i>Indeterminado</i>
	Creencias	<i>Agenciales</i>

Fuente: (2012). Elaboración propia en base a las entrevistas recopiladas.

A continuación se exponen con detalle los tres subproyectos que componen los proyectos de vida de las mujeres entrevistadas. El orden en que son expuestos no ha sido aleatorio. Primeramente, y siguiendo el rol tradicional de las mujeres como madres-esposas, se indaga en el área familiar. Luego, siguiendo la progresión que ha tenido la inserción laboral femenina, se abordan las proyecciones en esta área. Finalmente, y como suerte de síntesis entre uno y otro, la emergencia del yo ha traído a colación –como ya veíamos– el problema de la propia persona que constituye la última esfera expuesta.

### *Subproyecto: la familia*

Las familias de las mujeres entrevistadas de clase ocupacional dependiente y de oficios, que corresponden a diez de las doce entrevistadas, tienen dos hijos/as (salvo un caso, que tiene tres). Seis de ellas se encuentran con pareja estable y las otras cuatro, solteras o separadas. Sin duda, las configuraciones familiares son variadas, encontrando situaciones más tradicionales donde la pareja casada vive con sus hijos/as; otras donde hay separaciones de hecho, pero donde aún viven en la misma casa los exesposos; familias extendidas que conviven; mujeres que viven con sus padres y los cuidan; mujeres separadas que conviven con sus parejas y sus hijos/as; mujeres que viven solas con sus hijos/as. En términos de las viviendas, la mayoría es dueña de su casa por medio de subsidios. Tan solo 3 arriendan. Las comunas de residencia varían, aunque se identifican algunas recurrentes como Peñalolén, Maipú, La Reina y Puente Alto.

En términos de este proyecto, las metas *principales* son dos que aparecen con mucha frecuencia: educación y bienestar subjetivo. En primer lugar, está el tema de la educación de los hijos/as, que supone un paso adelante sobre ellas como madres:

La meta más importante es quedarme tranquila con la educación de mi hija, *que ella termine, yo creo que eso es lo más que pienso, porque la chica yo sé que lo va a lograr, va a sacar su carrera, pero la preocupación mía es la de que termine su carrera.* (Jefa de local comercial, casada).

Es decir, la tranquilidad personal está vinculada de manera directa con el acceso a la educación de los hijos/as y define a la familia como una de las áreas más importante de desarrollo o realización. Asimismo, cabe destacar que si bien en esta cita la preocupación no está centrada en las capacidades o preferencias de los hijos/as mismos, en otros casos, la incertidumbre respecto del desempeño futuro de estos es fuente de inquietud para las madres. En este caso, si bien lo central está en tener la capacidad como madre de brindar las posibilidades de estudios medios y superiores, las elecciones que los hijos/as realicen quedan más bien al alero de ellos/as mismos/as.

Muy vinculado a ello, quizás como la otra cara de la moneda: dar la posibilidad de educación a los hijos/as solo tiene sentido en la medida en que los provee de herramientas importantes para desenvolverse en el mundo (como aparece en las creencias) y que les permite ser felices. Esta idea aparece como una meta generalizada que integra y proyecta al conjunto del sistema familiar, bajo la idea de que esta “tenga lo mejor”.

Que haya cariño y amor en mi casa no más. *Y eso lo tengo. Esos son mis mejores metas. No esas familias que viven peleando, que pelean por todo, no.* (Manipuladora de alimentos, soltera).

*Yo también soy relajada con los estudios, porque yo a mis hijos los quiero realmente, quiero cabros felices, a mí eso me pasa entonces yo quiero cabros felices.* (Trabajadora en empresa familiar, casada).

Además, esta meta adquiere una connotación diferente según el estado civil: en el caso de las casadas la expectativa de la unión y continuidad (referida al núcleo familiar), que en el caso de las solteras solo se manifiesta como el bienestar de los hijos/as y su felicidad. Finalmente, resalta la necesidad de tener una vivienda propia. Destaca que, a pesar de concentrar varias metas en la dimensión ideacional-afectiva y de largo plazo, la concentración más notoria ocurre en la dimensión contraria; es decir, material-concreto intangibles y de corto plazo.

En lo relativo a las recetas (Goodenough, 1971) que se despliegan en el área familiar, el elemento más mencionado para la consecución de la felicidad de los hijos/as, es la comunicación y participación de todos los miembros de la familia.

*Pucha la constancia, "oye, vengan a sentarse. Conversemos". La comunicación. Eso, es importante, eso en las familias: comunicación. Si no hay comunicación, nadie pesca a nadie po. (Transportista, casada).*

Asimismo, pero referido a las claves estratégicas para lograr una buena crianza (que se vincula al bienestar de los hijos/as), se destaca la propia educación como una clave para el apoyo a los hijos/as; pero, principalmente, las entrevistadas señalan la importancia de los límites entre el amor y la disciplina, y del trabajo personal de ellas como madres:

*Creo que, a lo mejor, a favor, yo estudié y terminé y con eso yo también los puedo ayudar y puedo seguirlos apoyando hasta donde yo pueda. No sé po, también nosotros con ellos somos como muy de cariño y todas esas cosas y también les gusta harto, bueno, pero cuando hay que retarlos, hay que retarlos. Pero, generalmente, somos como muy de jugar y esas cosas. Me preocupa que cada uno sea, no tienen las misma tareas o de repente las mismas, siempre, o sea, a cada uno le doy como su tiempo. (Repostera, casada).*

En este ámbito se identifican creencias relativas a la importancia de la educación superior formal en tanto se constituye como una herramienta fundamental para el futuro, para *poder elegir qué hacer con la propia vida*, para llegar más lejos, para ser más que los padres y las madres, como se señalaba antes. En este sentido, la educación es un capital cultural altamente valorado que permite “ser alguien en la vida”, tener buenas y propias cosas, ser mejores personas y también destaca la posibilidad de independencia en caso de separación o de trabajo como apoyo al marido. Pareciera entonces que la herencia clave para el bienestar de los hijos/as radica en esta.

*Sí, yo pienso que eso, porque, si usted no le da estudios a sus hijos, ¿qué van a hacer? No pueden elegir en lo que van a trabajar, tienen que trabajar en chuzo y la pala no más po. Entonces yo siempre quería que mis hijos fueran otra cosa, o sea que no fueran como es uno que trabaja en casa, no es por deshonrar, pero ¿a quién no le gustaría tener una profesión? No estar haciendo, lavando ollas, ni planchando po. (Asesora del hogar, separada).*

Como las entrevistadas señalan, los hijos/as son una preocupación fundamental para ellas, existiendo una entrega intransable para con ellos. En términos de Oiberman (2004), el maternaje (la experiencia cultural que significa la maternidad como experiencia biológica) de este grupo de entrevistadas tiene un carácter tan totalizante que ordena las metas femeninas en función de los ciclos vitales de los hijos/as.

Por otro lado, a partir del discurso de las entrevistadas se desprende la relevancia de conformar un proyecto familiar claramente delimitado; es decir, casarse y *luego* tener hijos/as –que en algunos casos, en términos de crianza, llega a constituir al proyecto familiar como único proyecto de vida femenino–.

En resumen, el bienestar familiar (sobre todo en lo relativo a la educación superior y la felicidad de los hijos/as) constituyen las principales orientaciones en las vidas de

las mujeres entrevistadas, centrándose las metas en dos ejes diagonalmente opuestos: destaca el eje temporal de largo plazo, pero que se inserta, en la mayoría de los casos, en el eje ideacional-afectivo (felicidad del grupo), versus el eje de corto plazo con metas de tipo material-concreto (educación superior).

### *Subproyecto: el trabajo remunerado*

*¡Claro! Eso sería bacán... no trabajar, porque igual estuve tanto... estuve como tres... estuve como no sé... mucho tiempo sin trabajar... me acostumbré a no trabajar.* (Asesora del hogar, conviviente).

En el caso de este proyecto, su posición no es tan clara. Por un lado, el trabajo remunerado es parte de las proyecciones en el mediano y/o largo plazo (ascender, desarrollarse en algún área específica, independizarse, etc); pero por otro lado, esta área juega un rol estratégico por cuanto *permite* igualmente (en su dimensión económica como salario) llevar a cabo otras metas de tipo personal o familiar (PNUD, 2012). En esta área, una de las metas más nombradas en este espacio es generar más ingresos –y en algunos casos, esto se evalúa en función de la capacidad de ahorro<sup>10</sup> que permite el sueldo. En este sentido, la dimensión más rescatada tiene que ver con lo material concreto que es el pago por los servicios prestados.

En efecto, el trabajo remunerado aparece con un rol diferenciado según estado civil. Por un lado, las mujeres casadas o convivientes parecen no encontrar satisfacción en esta área:

---

<sup>10</sup> En este caso, si bien el generar más ingresos obedece a una necesidad que espera ser cubierta en otros ámbitos, lo cierto es que los comportamientos laborales (horas extras, más empleos, o cambios de trabajo, etc.), que constituyen estrategias, están motivados por la meta de mejorar los ingresos. De manera que en el ámbito laboral, lo que mueve a las mujeres es esta expectativa.



Es que no sé qué uno espera del trabajo. Es tan monótona la cuestión de la pega que no. *Que nos siga yendo bien po, que nos sigan saliendo niños en los próximos años. Que siga trabajando ahí mismo...* (Transportista, casada).

Y aún más, una meta común (articulada más bien como deseo) tiene que ver directamente con dejar de trabajar: “él trabaja y yo me quedo en la casa” (Asesora del hogar, conviviente) y ocupar roles tradicionales, esencialmente una vez que dejen de tener gastos por concepto de educación formal de los hijos/as.

*A ver, yo espero dejar de trabajar, y dedicarme a hacer manualidades, cachai a mí me gustan mucho las manualidades, no, espero tener cierta tranquilidad con mi familia...* (Trabajadora en empresa familiar, casada).

Contrariamente, dentro de las mujeres separadas o solteras, aparece otro valor atribuido al trabajo. Aquí prima la necesidad de seguir empleadas el mayor tiempo posible y aun más: el desarrollo total dentro de las posibilidades laborales.

*Yo aspiro aquí a ganar un sueldo mejor. Mi aspiración aquí, a lo mejor es alta, pero mi aspiración es llegar al tope de lo que pueda llegar aquí, pero que no tenga que ver con una jefatura, porque eso sí que yo le veo, yo ya hice eso y me costó hartó.* (Funcionaria administrativa estatal, casada).

En el caso de las mujeres que trabajan en oficios, la estabilidad del empleo tiene más que ver con la estabilidad de la demanda, tener trabajo asegurado. Otra meta asociada al espacio laboral, dice relación con la posibilidad de ascenso.

*Idealmente... que sí, que fuera, que yo trabajaría hasta no sé po, hasta que más pudiera.* (Funcionaria del área de aseo, soltera).

*... y creo que el paso que sigue si pudiera es ser supervisora, que ya sería lo más dentro de la empresa, porque hay jefas de locales que han pasado a ser supervisoras. Entonces eso, ya me queda eso, porque este puesto me quedó ya no sé si, como que siento que ya no tengo nada que hacer aquí [...] Entonces ya como que llegas a un punto en donde ya no te llena, como que quieres avanzar un poco más. (Jefa de local comercial, casada).*

Finalmente, dentro de los discursos más vinculados a anhelos se identifica la idea de un cambio de empleo –pero como tales, no poseen ni fijación temporal, ni estrategias concretas para lograrlos–. De modo que, una vez más, la concentración de las metas es clara en torno al eje material-concreto intangible, tanto en el corto como en el largo plazo.

Vinculado a las *estrategias y recetas laborales*, lo primero que resalta tiene que ver con el esfuerzo y otras características de la personalidad de tipo moral y ético –de las que ya se dio cuenta en las “creencias sobre el proyecto personal”– antes que cursos de acción concretos; es decir, la personalidad, el esfuerzo, la responsabilidad. En el mismo orden se observan algunas referencias a recetas que tienen que ver con lo que usualmente se conoce como *hacer bien la pega*.

*... nosotros las cosas las superamos con esfuerzo, con trabajo, con honestidad. Y eso se inculca desde chico. Por ejemplo, yo no dejaría que mi esposo se trajera algo de la pega, ni tampoco yo, yo creo que eso es una buena enseñanza, es la base de muchas cosas, el ser honesto. A lo mejor la honestidad va muy frontal, yo soy frontal... (Funcionaria administrativa estatal, casada).*

Respecto de las creencias más extendidas, se identifica la idea de que el empleo y la habilidad de aprender a desarrollarse en cualquier trabajo son relevantes para lograr las metas que uno se propone:

*Porque, cómo están los tiempos, cualquier cosa sirve; hasta aprender a poner un enchufe, te sirve po, pa tu casa. [...] Hay que aprender todo en la vida, todo, todo, todo, todo, hasta lo más*

*mínimo. [...] O sea si tenís a alguien conocido que haga las cosas, aprende. Aprender, aprender, aprender, aprender, porque nunca uno sabe cuándo eso... eso lo puede necesitar o puede emplear. (Manipuladora de alimentos, soltera).*

Esta cita ilustra claramente la idea de Rieznik (2001) sobre la característica primordial del trabajo moderno, donde ya no importa la actividad específica en la que se trabaja, sino la capacidad de trabajar: es decir, rescatar que mientras sea trabajo remunerado “cualquier cosa sirve”. Ello además establece un vínculo directo con la falta de especialización (o de estudios) para desenvolverse en el mundo laboral. Por otro lado, destaca la creencia que fundamenta la receta de “hacer bien la pega”, donde la calidad del trabajo, la responsabilidad constituye logros en sí mismos que se oponen a los trabajos malos o de personas flojas donde “no se entrega nada” y, por lo tanto, el trabajo pierde sentido.

Dentro de las creencias que rescatan los efectos de la agencialidad en las estrategias aparece el tema de la sumisión respecto de ciertas características del sistema (bajo la idea de “agachar el moño”) o bien la humildad. Ambas son valoradas por cuanto permiten lograr lo que uno quiere, aludiendo también a la gratificación religiosa que esto conlleva: “siendo humildes y sumisos se obtiene la gracia de Dios”. En contraposición, aun aceptando el sistema como es, otras entrevistadas recalcan el valor de la autonomía propia para buscar aquello que a uno le satisfaga si el empleo actual no lo hace, si la relación entre esfuerzo e ingreso no es satisfactoria, se señala como una habilidad que se debe desarrollar en pos del bienestar personal.

*El sistema es así y uno tiene que trabajar como es el sistema, y si no te gusta trabajar acá... bueno habría que buscar otra cosa. Si yo estoy disconforme y considero que me están sacando la mugre por nada, yo no voy a empezar a desvalijar una tienda porque los patrones son malos, porque si no me gusta me voy y busco algo que me guste, que me paguen más y vea que no me van a pulmonar más. (Jefa de local comercial, casada).*

En esta área intermedia entre un subproyecto en sí mismo y una estrategia para lograr las metas del proyecto familiar, destaca la clara concentración de metas en el eje material concreto de corto plazo. ¿De qué nos habla ello? Pues bien, probablemente el mismo problema de vulnerabilidad y de poca certeza impide a las mujeres proyectarse en un empleo con seguridad. Además, dentro sus metas está la idea tanto de cambiarse de empleo en el corto plazo, como de dejarlo en el largo plazo (en el caso de las casadas). En este sentido, la ausencia de desarrollo personal o mejoramiento en el trabajo remunerado como meta desemboca en una incapacidad de proyección dentro de la misma ocupación o empresa. Ello también explicaría la concentración de creencias referidas a sus propias capacidades en este ámbito –donde todo es problemático y la diferencia la hace la capacidad de resistencia y la personalidad de cada persona–.

Además, a pesar de que el tema económico en el empleo está presente, la mayor diferencia en este sentido tiene que ver con dos metas contrarias que se plantean: mientras que las entrevistadas casadas/convivientes explicitan, en su mayoría, el interés de dejar el empleo en el largo plazo (sujeto a las restricciones familiares), las solteras/separadas buscan, contrariamente, mantenerse trabajando el mayor tiempo que les sea posible.

### *Subproyecto personal*

*... si yo soy eso es lo que me pasa a mí, que yo no soy para mí. Yo me preocupo de todo lo demás, pero menos para mí. (Asesora del hogar, separada).*

A diferencia de lo que propone el proyecto modernizador (Beck-Gernsheim, 2003), el discurso de este grupo de entrevistadas no logra articular aquí un espacio de proyección distinto al familiar, donde se distinga el “vivir la propia vida”, del “vivir para otros/as” (*idem*). Así, el peso de los roles tradicionales, en particular de la maternidad, copa

la vida de las mujeres, dejando poco espacio a la emergencia activa del yo. El caso particular de las mujeres que aún no conforman un proyecto familiar es evidente, sus metas personales se transfiguran en el proyecto familiar: formar una familia. No obstante, en las mujeres que tienen hijos/as, se observa la noción explícita de que el espacio familiar es el espacio personal.

Personal, que mis hijos cumplan sus metas... (Jefa de local comercial, casada).

En este sentido, si bien en un caso aparece la necesidad de desarrollarlo en términos de “darse más tiempo para sí”, la situación general se vincula más con no tener claro el proyecto personal:

*Claro, tengo como todo volcado en ellos. Así como a corto plazo que yo tenga algo personal, todavía no me he proyectado en nada. Pero sí, o sea de ellos 100%, digamos entre comillas como para ellos y como para mi familia [...] Porque yo pienso en todos ellos, pero en mí yo no he pensado.* (Repostera, casada).

Justamente ello se materializa en los discursos donde aparecen con mucha más frecuencia “anhelos o deseos”, antes que metas concretas.

... lo que me he propuesto en la vida es surgir no más, pero metas para mí, soy totalmente egoísta conmigo misma, *en ese sentido soy egoísta conmigo...* (Manipuladora de alimentos, soltera).

Yo creo que en sí, proyecto personal mucho no tengo... (Repostera, casada).

Las citas señalan dramáticamente la ausencia de un espacio legitimado de desarrollo personal, que en cambio está subsumido por los deberes impuestos y auto impuestos en torno al quehacer materno y de esposa. En este sentido, es interesante contrastar esta sobrecarga evidente –donde

la familia y el trabajo remunerado copan el recurso escaso del tiempo femenino— con las razones que algunos estudios señalan para explicar la sensación de sobrecarga de las mujeres: donde opera, sin duda, la división sexual tradicional del trabajo, que como ha sido ampliamente señalado por la literatura, abre las puertas públicas a las mujeres, pero no hace lo mismo con las privadas en el caso de los hombres<sup>11</sup> (PNUD, 2010; Valdés *et al.*, 1999).

Principalmente en este ámbito de proyecciones, los resultados coinciden con otras investigaciones:

En el caso de las mujeres de sector bajo, los proyectos de vida aparecen mucho más desperfilados. Estudiar, trabajar, formar pareja son opciones frente a las cuales las mujeres no tienen una definición expresa de qué esperan de sí mismas. Más bien, existe la idea de que las cosas “ocurren” sin que la propia voluntad sea determinante. Y al analizar las historias de sus vidas, estas se ven mucho más condicionadas por las circunstancias que las vidas de mujeres de sector medio alto; la necesidad opera como motivación, más que la voluntad. (Valdés *et al.*, 1999: 47)

Como se observa a continuación, el principal objeto de estos deseos es o fue educarse formalmente (ya sea terminar enseñanza media o acceder a estudios superiores) pero la necesidad estuvo por sobre la voluntad. Y en la

---

<sup>11</sup> Como señalan los datos de la encuesta PNUD realizada al alero del Informe de Desarrollo Humano 2010 sobre género, la autoimposición femenina de los deberes contrasta frente a porcentajes menores de acuerdo por parte de la población masculina que visualiza la posibilidad de una distribución más equitativa de las tareas domésticas. No obstante, ambos coinciden en que las mujeres siguen haciéndose cargo del trabajo doméstico, porque (i) nadie más lo hace, (ii) es su responsabilidad (mayoritariamente lo piensan así las mujeres) y (iii) las mujeres piensan que los hombres lo hacen mal (mayoritariamente desde los hombres). Contrariamente, respecto de las razones esgrimidas para explicar la falta de vinculación masculina con los quehaceres domésticos, los principales argumentos dicen relación con la comodidad de ellos y con el hecho de que no se les exige hacerlos.

actualidad, no queda más que la nostalgia de un deseo que no pudo cumplirse (pero que vemos proyectado en el presente a los hijos/as):

*Sí, igual siempre me hubiera gustado seguir estudiando, pero los medios no estaba digamos para poder seguir. Pero sí, igual me hubiera gustado seguir estudiando...* (Repostera, casada).

Sin embargo, quizás la única meta explícitada se vincula con adquirir un terreno en el campo y dejar la vida citadina al término de la crianza (hijos/as que han terminado su educación formal o que están en ello). Finalmente, se hace evidente la ambigüedad de este ámbito, concentrándose las metas o deseos de la agencia únicamente en la dimensión material-concreto intangible y de largo plazo.

*... quiero estar tranquila, quiero comprar una parcela, tener a mi hijo estudiando en la universidad.* (Manipuladora de alimentos, soltera).

En lo relativo a las *estrategias y recetas personales*, considerando que en este proyecto no aparecen claramente diferenciadas, se observa un discurso bastante ambiguo. Particularmente la estrategia para acceder al “terreno en el campo” es seguir trabajando. Y ello destaca como una capacidad que no poseen todas las personas:

*Más trabajo.* Porque yo creo que con trabajo se te cumplen muchas metas *po*. (Transportista, casada).

El trabajo que he tenido toda mi vida no más *po*. Eso me ha logrado hacer todo lo que yo quiero, ser inteligente, a tirar pa arriba, así he logrado todos los logros que tengo. Porque cualquiera no lo hace, cualquiera no lo hace *po*. (Manipuladora de alimentos, soltera).

Dentro de las creencias respecto del mismo proyecto parece evidente la falta de legitimidad que este posee. No obstante, cuando se piensa en términos genéricos aparecen ideas vinculadas al valor de la individualidad para salir adelante.

*No, yo creo que va todo enfocado a cómo uno es como persona cachai, lo que uno logra, y yo creo que también dentro de las habilidades y cualidades que tiene uno, uno de repente no puede hacer de todo en la vida tampoco, yo creo que todos sabemos cuáles son nuestras limitantes de repente para hacer las cosas.* (Trabajadora en empresa familiar, casada).

En este sentido, resulta claro que más que agencialidad, las entrevistadas piensan en aquello que permite sobreponerse a las dificultades estructurales a las que están expuestas cotidianamente y, por lo tanto, refieren más bien a valores y normas culturales de deber ser. Es así como se identifican creencias normativas sobre cómo la personalidad propia incide en los logros, antes que ideas respecto de la propia subjetividad y posibilidades de realización personal.

### La familia lo es todo y “Yo no soy para mí”

La relevancia del subproyecto familiar es vertebral en tanto articula lo laboral y niega lo personal. Dentro de las metas más destacadas en esta área se encuentra la continuidad del proyecto familiar, la cual contempla una pareja, hijos/as y la estabilidad de este conjunto a través del tiempo. En el caso de las mujeres solteras/separadas, esta es una meta que puede vincularse a la expectativa de ver crecer a los hijos/as y a la meta, dentro del proyecto personal, de encontrar pareja. En este sentido, la capacidad de brindar educación superior a los hijos/as se construye bajo el discurso del sacrificio donde el trabajo remunerado que las madres realizan tienen como fruto que sus hijos/as sean “más que ellas”. En sus palabras:



*Que tenga su profesión po, que tengan su profesión y trabajen bien po, no anden como uno que ha trabajado toda su vida, maltratándose... (Manipuladora de alimentos, soltera).*

Por otra parte, existe una leve inclinación dentro del proyecto laboral, hacia la necesidad de mejorar o mantener los ingresos en el caso de las mujeres que no cuentan con apoyo de una pareja en lo económico con los hijos/as –aunque también existen diferencias importantes según estado civil–.

*Al graficar las metas que aparecen en los distintos proyectos, adquiere especial notoriedad la ausencia de expectativas de corto plazo en el área ideacional-afectiva. Las consecuencias de esto parecen vincularse de manera directa con la ausencia de proyectos personales. Mientras los proyectos familiares requieren esfuerzo, coordinación de dos o más personas y, por lo tanto, suelen ser de larga duración (lo cual explica que estén más cercanos a la temporalidad de largo plazo), las proyecciones personales pueden más fácilmente estar ubicadas en el corto plazo. Asimismo, la falta de identificación del empleo u oficio como un espacio de desarrollo personal, impide ubicar las metas de esta área en el eje superior (ideacional-afectivo). Una posible explicación a este fenómeno dice relación con las dificultades estructurales (sociales en términos de vulnerabilidad y de discriminación, educacionales, económicas, de vivienda, etc.) que enfrentan las mujeres entrevistadas, las que impiden a la agencia proyectarse con certezas. Esto, pues parecieran sentirse (i) con dificultades para controlar las situaciones que deben enfrentar y (ii) teniendo un estrecho margen de acción. Ello explicaría que frente a las adversidades recurran a creencias arraigadas en factores externos difíciles de cambiar (como explicaciones tangibles de sus conflictos) y que destaquen elementos referidos a sus propias capacidades y que están a la base del discurso de la relevancia del esfuerzo y la lucha para salir adelante.*

Cuadro N° 2. Metas en los distintos subproyectos

<i>Ideacional-afectivo</i>		<u>Continuidad del proyecto familiar</u>	
<u>Bienestar de la familia</u>		<u>Tener nietos y ser apovo para hijas/os</u>	
<i>Corto plazo</i>	Estabilidad del empleo	<i>Largo plazo</i>	
<u>Educación formal - superior</u>	Mejorar ingresos, ahorrar y pagar deudas	<i>Vivienda propia fuera de Santiago</i>	<u>Independencia de los/as hijos/as</u>
	Asumir más responsabilidades, ascender de cargo	Dejar de trabajar (casadas)	Seguir trabajando (solteras)
	<u>Vivienda</u>		<i>Educación formal</i>
		<i>Material-concreto intangible</i>	

Fuente: Elaboración propia en base a metas de entrevistadas. Las palabras subrayadas corresponden a las metas del subproyecto familiar; las palabras en redonda, al subproyecto laboral, y aquellas en cursiva, al personal.

La ausencia de proyectos personales pareciera también estar relacionado con la posición estructural que ocupan estas mujeres en clases sociales complejas, debido a las restricciones de recursos (educacionales y de remuneración) que las constriñen en sus proyecciones y estrategias, teniendo estas finalmente también un impacto importante en sus creencias y en el modo en como las visualizan. En otras

palabras, los proyectos de vida están sujetos de forma relevante a la posición estructural de las sujetos como ya muestran estudios anteriores:

Estas condiciones socioeconómicas marcan en gran medida los proyectos de vida que las mujeres construyen, y sobre los que planifican en mayor o menor medida sus vidas. Los proyectos de las mujeres de nivel socioeconómico bajo son más diluidos que los de las mujeres de sector medio alto, menos claros. (Valdés *et al.*, 1999: 48)

Lo anterior permite caracterizar los proyectos de vida como *adaptativos*, puesto que destacan los deseos y los anhelos, antes que metas claras –ahí donde la correlación de fuerzas es negativa, las aspiraciones se alejan más de estados futuros concretos. Asimismo, son proyectos menos delimitados en sus dimensiones (incluso con conciencia de no poseer proyecto personal) y más ambiguos en sus relaciones con estas. Si bien las metas familiares tienen una preminencia clara, las demás áreas e incluso las estrategias para lograr dichas expectativas se acomodan con mayor facilidad a los contextos situacionales que van viviendo estas mujeres. De forma que “No es sorprendente observar que las aspiraciones tienden a tornarse más realistas, más estrictamente ajustadas a las posibilidades reales, a medida que estas últimas aumentan” (Bourdieu, 2006: 96).

En este contexto, el peso del tradicionalismo moderno es aún más crudo que en las clases más bajas: la prioridad de las mujeres pareciera ser el cuidado infantil, otorgándose gran valor cultural a la tarea de educadoras de los hijos/as (Busquets y otras, 1995; citado en Raymond, 2006: 24). Cuestión que debe constituir sin duda un compromiso “fundamental, no negociable y se debe priorizar por sobre los intereses profesionales” (idem). Como se señalaba, la vivencia de un maternaje totalizante impide que el proyecto familiar conjugue otros proyectos, y sobre todo los subyugue.

De ahí entonces que en la vida femenina aparezca la maternidad como la máxima realización y principal fuente de satisfacción –hecho que se reafirma por cuanto en esa misma encuesta, la adhesión a esta idea es de un 94%–. Incluso la maternidad se concibe como sagrada permitiendo la plenitud en las mujeres:

... la maternidad es percibida, tanto por mujeres como por hombres, como la experiencia fundamental que articula la vida de la mujer. Está asociada a sentimientos básicos de amor, entrega, satisfacción y realización. Su dimensión de exigencia y sacrificio es connotada positivamente por las mujeres... (Rodó *et al.*, 1993: 11)

Esto no debe sorprendernos, ni tampoco los testimonios de machismo violento que impiden a las mujeres la salida al mundo laboral: estudios del SERNAM dan cuenta de que más del 50% de los encuestados/as, en el 2000, está de acuerdo con la afirmación “una mujer es mejor esposa y madre si emplea la mayor parte de su tiempo con su familia y tiene pocos intereses fuera del hogar” (Raymond, 2006: 23). Otro estudio del año 2002 (SERNAM) establece que el 42% está de acuerdo con la idea de que “las mujeres que tienen un hijo de edad preescolar no deberían trabajar”, mientras el 48% promueve el trabajo con jornada parcial (*idem*). Como también corroboran estudios posteriores (PNUD, 2010; Plaza, 2005), existe un imaginario sobre la maternidad que llena la vida de las mujeres de manera total. El proyecto familiar adquiere tal potencia, que engloba el desarrollo de la propia persona, apartándolas del “ser para sí”, para volcarlas en el “ser para otro/a” más propio de la maternidad. En palabras de Beck-Greynsheim, las mujeres se encuentran atrapadas entre “el ‘ya no más’ y el ‘todavía no’” (2003, 142).

Para concluir, parece fundamental rescatar el problema de la desigualdad social como base explicativa para la conformación de proyectos adaptativos, en los que la estructura juega en contra y hace que sea más difícil conjugar las

distintas exigencias de las mujeres en la actualidad. A su vez, el concepto de tradicionalismo moderno viene a visibilizar una autoimagen que se ajusta bastante a los parámetros de las entrevistadas, en donde la salida al mundo público no se vincula con el desligarse de otras obligaciones, sino muy por el contrario, con un vivir la vida en función de las necesidades, tanto económicas como psicológicas, de los familiares y descuidar al máximo el “yo”, al punto de pensarse como una última prioridad y una autonegación: no ser para uno mismo o “vivir una vida para otros/as”. Los discursos de sacrificio y entrega, tan presentes en los acá discutidos relatos, deben entonces abordarse desde un paradigma que incluya una división de roles equitativa, mas no necesariamente igualitaria.

## Bibliografía

- Sin autor (sin año). Chile: Tasa de participación de las mujeres entre las más bajas de América Latina. Recuperado de <https://bit.ly/2zF8PIt>.
- Acosta, E., Peticara, M. y Ramos, C. (2005). Oferta laboral femenina y cuidado infantil. En Interamerican Development Bank, *Desafíos al Desarrollo de Chile: Elementos para el Diálogo de Políticas*. Washington (pp. 133- 215).
- Archer, M. (1997). *Cultura y teoría social*. Buenos Aires: Editorial Nueva Visión.
- Archer, M. (2009). *Teoría social realista. El enfoque morfogenético*. Ediciones Universidad Alberto Hurtado.
- Ariza, M. y De Oliveira, O. (sin año). *Género, trabajo y familia: consideraciones teórico metodológicas*. México: Instituto de Investigaciones Sociales UNAM.
- Beck-Gernsheim, E. (2003). De “vivir para los demás” a “vivir la propia vida”. La individualización y la mujer”. En Beck, U. y Beck-Gernsheim, E., *La individualización*. Barcelona: Paidós.

- Bourdieu, P. (2002). *Razones prácticas*. Barcelona: Anagrama.
- Bourdieu, P. (2006). Argelia 60: estructuras económicas y estructuras temporales. Buenos Aires: Siglo xxi Editores.
- CENDA (2010). *Género y trabajo*. Disponible en digital.
- De Beauvoir, S. (1949). *El segundo sexo*. Buenos Aires: Editorial Sudamericana.
- De la Garza, E. (2001). *El trabajo del futuro. El futuro del trabajo*. Buenos Aires: CLACSO.
- Giddens, A. (1999). *Consecuencias de la modernidad*. Madrid: Alianza Editorial.
- Godoy, L. y Stechner, A. (2008). La experiencia de mujeres asalariadas en Santiago de Chile: sentidos del trabajo e identidades de género. En: Espinosa, B (coord.). *Mundos del trabajo: pluralidad y transformaciones contemporáneas*. Ecuador: FLACSO.
- Goodenough, W. H. (1971). Cultura, lenguaje y sociedad. En: Kahn, J. S. (ed.) (1975), *El concepto de cultura: textos fundamentales*. Barcelona: Editorial Anagrama.
- INE (2009). *Encuesta exploratoria de uso del tiempo en el Gran Santiago. ¿Cómo distribuyen el tiempo hombres y mujeres?* Recuperado de <https://bit.ly/1NSMcAU>.
- INE (2011). Situación de las mujeres ocupadas y las brechas salariales que inciden en la estructura ocupacional chilena. Análisis de Género y Mercado del Trabajo. Recuperado de <https://bit.ly/2NbJCsX>.
- Lipovetzky, G. (1997). *La tercera mujer*. Barcelona: Anagrama ediciones.
- León, A., Martínez, J. (2001). La estratificación social chilena hacia fines del siglo xx. *Serie políticas sociales*, n.º 52. División de Desarrollo Social. Santiago: CEPAL.
- Mattelart, A., Mattelart, M. (1968). *La mujer chilena en una nueva sociedad: un estudio exploratorio acerca de la situación e imagen de la mujer chilena*. Santiago: Del Pacífico.
- Mead, G. (1993). *Espíritu, persona y sociedad. Desde el punto de vista del conductismo social*. México: Editorial Paidós.

- Merton, R. (1964). *Teoría y estructura sociales*. México: Fondo de Cultura Económica.
- MIDEPLAN (2009). CASEN 2009: Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional. Santiago: Gobierno de Chile. Recuperado de <https://bit.ly/2y1l3cC>.
- MIDEPLAN. (2011). Base de datos CASEN 2011. Recuperado de <https://bit.ly/2N7rVKR>.
- Oiberman, A. (2004). Historia de las madres en occidente: repensar la maternidad. *Psicodebate 5. Psicología, Cultura y Sociedad*. Recuperado de <https://bit.ly/2N9bxcU>.
- OIT (2006). *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado de <https://bit.ly/2Na6tVF>.
- Ortner, S. (2003). *New Jersey Dreaming*. Durham y London: Duke University Press.
- Ortner, S. H. (2006). *Anthropology and Social Theory*. Durham y London: Duke University Press.
- Pires, A. (1997). De quelques enjeux épistémologiques d'une méthodologie générale pour les sciences sociales, Échantillonnage et recherche qualitative: essai théorique et méthodologique. En Morin, G. (ed.), *La recherche qualitative: enjeux épistémologiques et méthodologiques*. Boucherville. Recuperado de <https://bit.ly/2QgY3O8>.
- Plaza, G. (2005). Participación laboral femenina en el mercado laboral chileno. ¿Cuánto importan los factores culturales? (Tesis de grado). Disponible en las base datos de tesis de Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile.
- PNUD (2010). *Desarrollo Humano en Chile. Género: los desafíos de la igualdad 2010*. PNUD: Santiago.
- PNUD (2012). *Desarrollo Humano en Chile. Bienestar subjetivo: el desafío de repensar el desarrollo*. PNUD: Santiago
- Raymond, E. (2006). *Mujeres y madres en un mundo moderno. Los discursos y las prácticas que conforman los patrones de maternidad en Santiago de Chile* (Tesis magistral). Recuperado de <https://bit.ly/2OYNuPH>.

- Rieznik, P. (2001). Trabajo, una definición antropológica. *Dossier: Trabajo, alienación y crisis en el mundo contemporáneo. Razón y Revolución*, n.º 7. Reedición electrónica.
- Rodó, A., Sharim, D., Silva, U. (2003). *Los nuevos roles y la construcción de identidad femenina. Informe de investigación*. Santiago: Sur Centro de Estudios Sociales y Educación.
- SERNAM (2002). *Conciliación entre la vida laboral y la vida familiar de trabajadores y trabajadoras chilenos/as*. Documento de trabajo n.º 76. Santiago: SERNAM.
- Todaro, R., Yáñez, S. (eds.) (2004). *El trabajo se transforma*. Santiago: CEM ediciones.
- Uribe-Echeverría, V. (2008). *Inequidades de género en el mercado laboral: el rol de la división sexual del trabajo*. Cuaderno de Investigación N.º 35. Santiago: División de Estudios, Dirección del Trabajo.
- Váldez, T.; Gysling, J. y Benavente, M. C. (1999). *El poder en la pareja, la sexualidad y la reproducción. Mujeres de Santiago*. Santiago: Serie Libros FLACSO.
- Valdés, X. (2007). Notas sobre la metamorfosis de la familia en Chile. *Futuro de las familias y desafíos para las políticas públicas*. Santiago: CEPAL.
- Valenzuela, J., Tironi, E. y Scully, T. (eds.) (2006). Introducción. *El eslabón perdido. Familia, modernización y bienestar en Chile*. Taurus: Santiago de Chile.
- Weber, M. (1992). *Economía y sociedad*. México: Fondo de Cultura Económica.



# **Mujeres, familias, trabajos: tensiones y (re)definiciones de los límites sociales**



# Maternidad tardía: ¿una decisión?

## *Una lectura de las claves teóricas para la comprensión de la construcción biográfica de la maternidad actual*

VALENTINA ILIC VIGIL Y VALENTINA MARCHANT RUIZ-TAGLE

Los discursos sociales acerca de la determinación de tener hijos/as articulan representaciones y concepciones sobre la familia, el matrimonio, la pareja, la sexualidad, los derechos individuales, los códigos y las relaciones de género. A partir de ella se establecen las posibilidades, los límites y los criterios para la toma de decisiones y para establecer los trazos del proyecto vital. (Martí, 2011: 265)

El fenómeno de la maternidad tardía comprende una serie de transformaciones donde convergen tanto elementos de cambio como de permanencia de los códigos culturales. La manera en que la maternidad, el mundo laboral, la familia y la sociedad es comprendida establecerá, como plantea Martí, los límites sobre los cuales se adoptarán las medidas correspondientes para llevar a cabo los proyectos vitales. “La conciliación entre la maternidad, la vida laboral y la vida personal se establece a través de la adopción de un proyecto secuencial en el tiempo” (Martí, 2011: 277). Es precisamente a partir de este orden secuencial que muchas mujeres estarían optando por postergar su maternidad con el fin de lograr una adecuada inserción y/o ascenso laboral.

Para una mayor comprensión de la postergación de la maternidad es necesario profundizar tanto en los elementos contextuales (como serían los componentes demográficos, laborales, económicos, etc.), como otros de carácter más

subjetivos, relacionados con la manera en que las mujeres perciben la maternidad y los cambios que estas han ido experimentando con el paso de las décadas, especialmente desde sus mayores aspiraciones educacionales y su consecuente incorporación con el mundo laboral. Las condiciones sociales que enmarcan el abanico (restringido a veces) de posibilidades para el mundo femenino cuando se refiere a sus posibilidades laborales son un aspecto elemental para comprender la toma de decisiones que estas mujeres deben realizar para compatibilizar sus proyectos vitales personales, educacionales y laborales, en una sociedad donde si bien existen fuertes discursos con énfasis en la búsqueda de mayores oportunidades e igualdad, coexisten aún con impedimentos estructurales y culturales en el alcance de estas aspiraciones. Si bien en la actualidad la construcción biográfica ya no se rige por una cronología estandarizada, lo cual coincide con una serie de transformaciones en la esfera valórica, social y laboral, el mundo de la maternidad aún se restringe a una serie de pautas culturales, sociales y biológicas, despertando la complejidad propia del fenómeno de la maternidad tardía y sus alcances.

Por otra parte, el surgimiento del fenómeno de la maternidad tardía impulsa a una relectura de las políticas públicas orientadas a la conciliación entre trabajo y familia, así como también respecto a la corresponsabilidad parental, donde se consideren no solo la realidad objetiva que experimentan estas mujeres en su vida cotidiana, sino sobre todo, los elementos inherentes al sentido de la maternidad y del mundo laboral para las mujeres. Esto significa una focalización en las problemáticas insertas en la maternidad actual, en conjunto con una lectura reflexiva de las condiciones estructurales que limitan el mayor desplante de la mujer actual en el ejercicio de la maternidad.

Acorde a lo anterior, el presente capítulo tiene por objetivo realizar una revisión teórica que permita comprender las claves a la hora de analizar un fenómeno social tan emergente como es la maternidad tardía. Cabe mencionar,

no obstante, que si bien reconocemos que la maternidad tardía se trataría de un fenómeno complejo, donde su manifestación se entrelaza paralelamente con cambios sociales que ocurren tanto en el interior de la vida familiar como fuera de esta (como serían la división del trabajo doméstico, los nuevos métodos anticonceptivos, las nuevas formas de hacer pareja, los movimientos feministas, las políticas públicas, instituciones, entre otros), en el presente texto nos focalizamos en un análisis de las dimensiones que creemos han generado las bases para la construcción de una nueva forma de ser mujer, conllevando transformaciones culturales que influyen en cómo concebimos la maternidad. Para ello, se hace un breve acercamiento a los cambios en las dinámicas demográficas a través de la comparación de los indicadores de los distintos países, junto con una revisión de los cambios en materia cultural, social y laboral, donde la educación y las mayores aspiraciones laborales a las cuales un número creciente de mujeres espera llegar, abre espacio a un nuevo tipo de mujer, no carente, sin embargo, de contradicciones profundas a las que debe hacer frente. Este análisis, permitiría llegar a las raíces tanto estructurales como subjetivas sobre las cuales las mujeres se construyen, generando la adopción de determinadas estrategias biográficas. Finalmente, se propone una aproximación teórica que concibe al fenómeno de la maternidad tardía como una estrategia en la cual se conjugan elementos tanto racionales como condicionales, implicando cada una de estas un acercamiento distinto al fenómeno.

## **Antecedentes demográficos de la fecundidad en Europa y América Latina**

### **Cambios demográficos en el mundo**

De acuerdo a datos del año 2008 entregados por la ONU sobre estimaciones y proyecciones poblacionales, se espera que la población de los 47 países que componen Europa disminuya de 732 millones en 2009 a 691 millones en 2050 (UNFPA, 2011). Esta disminución se explica no solo por un envejecimiento de la población, en el cual se estima que el tamaño de la población entre las edades de 60 y 80 años aumentará en un 46%, sino que además por una baja en las tasas globales de fecundidad, las cuales se mantendrán en los 1,5 hijos por mujer para el quinquenio 2045-2050 (muy por debajo de la tasa de reposición de 2,1).

Para ejemplificar aún más las transformaciones poblacionales alrededor del mundo, el siguiente cuadro muestra la evolución en 40 años de las tasas de fecundidad total de algunos países. A partir de esta, se observa que de los países seleccionados para este análisis, Sudáfrica y Turquía presentan una mayor baja en el número de hijos por mujer pasando de 5 a 2,55 y de 5,39 a 2,12 respectivamente. Finlandia se mantiene estable durante ese periodo de tiempo, mientras que Bélgica se presenta como el país con la menor variación, pasando de 2,01 a 1,78 hijos por mujer en edad fértil. En todos estos países se observa una variación en la tasa de fecundidad promedio de 1,4 hijos por mujer, lo que refleja un importante cambio en las dinámicas de fecundidad de la población mundial.

Tasas de fertilidad total		
Número de hijos nacidos por mujer entre 15 y 49 años		
PAÍS	1970-1975	2010-2015
Australia	2,54	1,89
Bélgica	2,01	1,78
Finlandia	1,62	1,77
Irlanda	3,82	2
Japón	2,13	1,41
España	2,85	1,33
Estados Unidos	2,03	1,88
Turquía	5,39	2,12
Sudáfrica	5,5	2,55

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de World Population Prospects: The 2017 Revision, CD-ROM Edition.

Aun cuando los datos presentados dejan entrever importantes transformaciones, es fundamental destacar que, como Herche (2011) plantea, uno de los mayores cambios de este siglo tiene relación no solo con la creciente tendencia de las mujeres de tener menos hijos, sino sobre todo con el hito del nacimiento a edades más avanzadas.

Bratti y Tatsiramos (2008) realizaron un estudio sobre el efecto del retraso de la maternidad en las dinámicas de fertilidad en mujeres entre los 28 y 37 años procedentes de diez países europeos. Los autores logran distinguir tres factores que interactúan y determinan el retraso en la edad del primer hijo: *el efecto biológico, el estigma social y el ingreso*. El primer factor alude principalmente a lo que se denomina “reloj biológico”, sobre el cual algunos estudios han demostrado que las mujeres que retrasan la maternidad luego de

los treinta años tienen un mayor riesgo de no quedar embarazadas (Howe *et al.*, 1985; Van Noord-Zaadrtra *et al.*, 1991, citado en Bratti y Tatsiramos, 2008). El segundo factor se refiere a la importancia que tienen las normas sociales y religiosas en determinar las decisiones de fertilidad de las mujeres. Con respecto al factor referido al ingreso, se plantea que existen dos principales motivos que afectarían las dinámicas de fertilidad: por un lado, el denominado *consumption smoothing* o “suavizado de consumo”, en el cual las mujeres deciden tener hijos cuando los ingresos son lo suficientemente altos como para soportar los costos de mantener a sus hijos. Y, por el otro, la denominada *career planning* o “planificación de la carrera”, aludiendo a que las mujeres deciden ser madres en el momento en el que su carrera se vea menos perjudicada.

Estos autores se preguntan sobre las posibles causas que explicarían las variaciones entre los países de la región, enfatizando que, si bien el efecto biológico y tecnológico (entendido como el acceso, por ejemplo, a técnicas de reproducción asistida) influyen en las variaciones en el comportamiento de algunos países europeos, lo que realmente marcaría la diferencia sería el efecto del estigma social y el ingreso. De esta manera, se plantea que tanto las alternativas de cooperación por parte de las políticas públicas, como una mayor libertad social en cuanto a las opciones personales, tienen una gran influencia en el retraso –o no– de la maternidad. Es así como la evidencia empírica demuestra que aquellos países con políticas públicas pro natalistas y menos conservadores/tradicionales tienden a retrasar más la maternidad (2008).

## Fecundidad en América Latina y Chile

El proceso de envejecimiento de la población, como se ha demostrado hasta ahora, es una realidad que muchos países del mundo están viviendo, situándose en una etapa avanzada de la transición demográfica. Este es un fenómeno que



afecta a todas las poblaciones en diferentes ritmos y tiempos. Un ejemplo de lo anterior resulta de la comparación entre Europa y América Latina, donde se puede observar que esta última ha experimentado cambios demográficos con una intensidad y dinamismo sin precedentes; es decir, lo que Europa demoró en llegar a su estado poblacional actual, América Latina lo alcanzó tan solo en un par de décadas.

La transición demográfica afecta a todos los países, pero presenta características diferenciales según la región, el nivel de desarrollo y los factores socioeconómicos y culturales. En esta línea, América Latina ha experimentado una serie de cambios de tipo económico, sociales, culturales y políticos de gran envergadura, los cuales se aceleran producto de la globalización y afectan a los componentes básicos que generan los cambios demográficos. De acuerdo a Schkolnik, “Los países difieren en el momento de inicio y en el ritmo de los cambios en la fecundidad y la mortalidad, así como en otras variables estrechamente relacionadas con estas” (Schkolnik, 2004: 33). Pese a esta diferencia de ritmos, la autora plantea que existe un cierto consenso en cuanto a la complejidad del fenómeno de la transición demográfica, debido principalmente a los cambios sociales y económicas que esta involucra.

En el caso específico de Chile, el país se encontraría en una etapa de transición avanzada, lo que implica tasas globales de fecundidad en descenso. Esto se observa en las cifras que indican que si para el quinquenio 1950-1955 existía una tasa global de fecundidad de 5 hijos por mujer, para el quinquenio 1995-2000 esta se redujo a 2,2 hijos, lo que culmina en una tasa de 1,08 hijos por mujer para el 2015, cifra que ya se encuentra bajo la tasa de reemplazo del 2,1 (Schkolnik, 2004; INE, 2010; INE, 2015).

Existen numerosos factores que estarían incidiendo sobre esta disminución en la fecundidad, algunos sobre los cuales existe mayor consenso que otros. Procesos a nivel local son compartidos y rápidamente difundidos a causa

de la globalización, lo que no impide que estas transformaciones adquieran matices propios de las culturas locales. Estos cambios implican nuevas formas de percibir, valorar, pensar y conocer, generando cambios ideológicos y culturales que calan hondo en los individuos (Schkolnik, 2004). Diversos autores destacan factores como la expansión y el aumento de la educación, el acceso a métodos anticonceptivos, cambios en las percepciones familiares y el mayor empleo femenino, como algunos de los determinantes de este descenso en la fecundidad (Schkolnik, 2004; Chackiel y Schkolnik, 2004; Herrera, 2007; CEPAL, 2008).

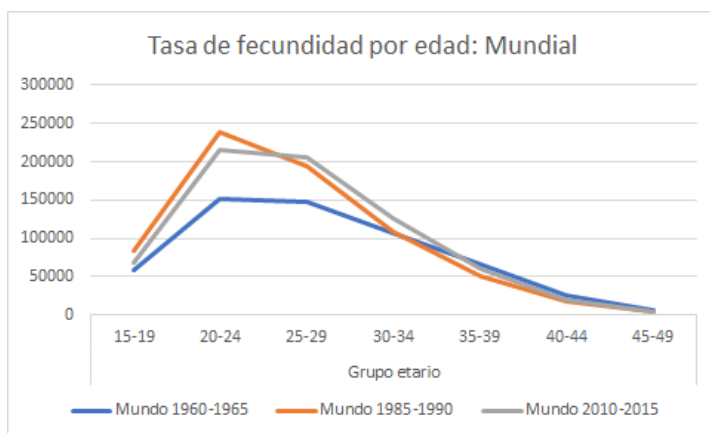
Se ha señalado que la participación laboral de las mujeres sería un factor determinante a la hora de comprender y analizar la tendencia decreciente de las tasas de fecundidad. Al respecto Herrera (2007) indica que

... el aumento de la educación de las mujeres aumenta sus posibilidades de inserción laboral y, por lo tanto, sus costos de oportunidad de tener hijos, lo que conduce a una menor fecundidad y a postergar el matrimonio y la parentalidad. [...] Las restricciones presupuestarias incentivan a las parejas a que los dos intenten trabajar, lo que posterga la tenencia de hijos. (P. 40)

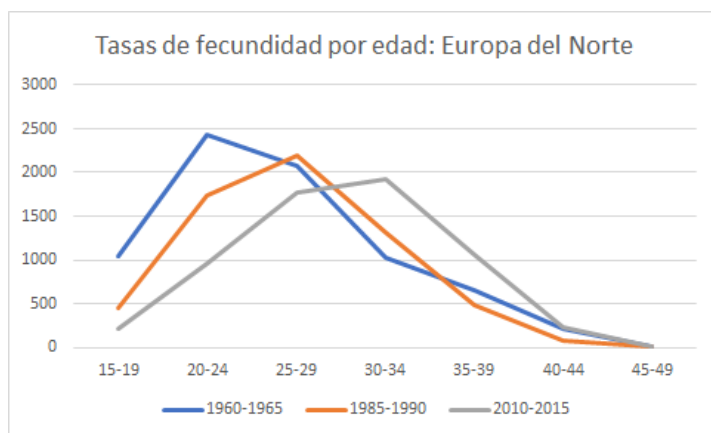
En estos planteamientos, se observa que la mayor planificación familiar se debe a los costos económicos, pero también a los planes futuros y expectativas laborales en conjunto con las exigencias del cuidado de los hijos. Existiría entonces una relación directa entre baja fecundidad, empleo y número de hijos, a lo que se le suman las políticas conciliadoras entre familia y trabajo y la visión que exista a nivel país sobre los cuidadores más apropiados para el cuidado de los hijos (Herrera, 2007).

Para poder ejemplificar mejor la relación entre contextos socioeconómicos y fecundidad, el siguiente gráfico muestra el comportamiento de las tasas específicas por edad en tres periodos distintos en Europa del Norte, América Latina y en el mundo entero. Este gráfico permite observar

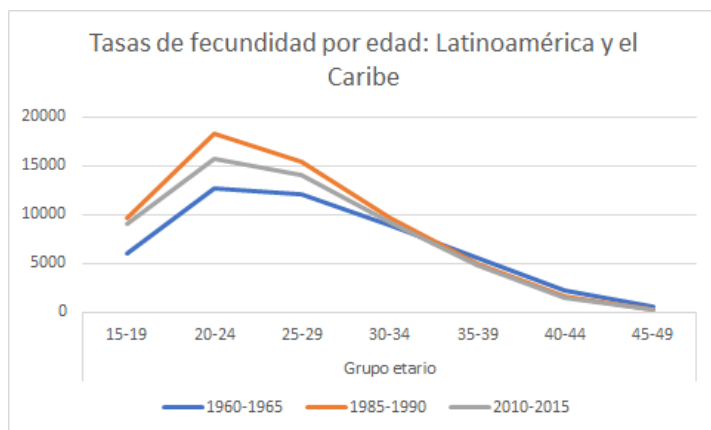
dos aspectos centrales: Por un lado, el alto nivel de fecundidad de América Latina en comparación a Europa del Norte en los tres periodos estudiados; por el otro, se refleja claramente la maternidad tardía como un fenómeno instalado en Europa del Norte y emergente en América Latina. Esta última tendencia se puede observar en el número de nacimientos por mil mujeres entre los 20-24 y 30-34 años en el período de 2005-2010, en el cual el primer grupo etario está liderado por América Latina, mientras que el segundo, por Europa del Norte.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de World Population Prospects: The 2017 Revision, CD-ROM Edition.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de World Population Prospects: The 2017 Revision, CD-ROM Edition.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de World Population Prospects: The 2017 Revision, CD-ROM Edition.

Pese a las dinámicas inherentes a la tasa de fecundidad, cabe diferenciar el concepto de disminución de la fecundidad y de maternidad tardía. De esta manera, la disminución

de la fecundidad total alude al promedio de hijos nacidos por mujer, mientras que la postergación se refiere a la edad promedio en que las mujeres tienen a su primer hijo. Expuesto esto y como se menciona anteriormente, en América Latina el promedio de edad del primer hijo continúa en cúspides tempranas y dilatadas, cuestionando la veracidad del fenómeno de la maternidad tardía como una realidad local. El estudio realizado por Nathan (2013) enfatiza estas mismas aseveraciones. Utilizando la Encuesta de Situaciones Familiares y Desempeños Sociales 2007-2008 (ESF 2007-08), el estudio abarcó una muestra de 1229 casos de mujeres entre 25 y 62 años de edad, indagando respecto a los cambios en la edad del nacimiento del primer hijo entre cohortes y estratos sociales de mujeres pertenecientes a Montevideo y el área metropolitana. Los resultados de dicho estudio concuerdan con los análisis ya planteados: respecto a los cambios generacionales no se observan diferencias significativas sobre el cambio en las edades que tenían las madres al momento del nacimiento de su primer hijo. Sin embargo, dichas diferencias sí son percibidas según nivel educativo, donde aquellas mujeres que poseían mayor nivel educacional presentaban mayores probabilidades de tener a su primer hijo a edades más avanzadas. Si bien la probabilidad de que las mujeres provenientes de estratos bajos experimenten el nacimiento de su primer hijo aumenta con las entradas de nuevas cohortes (para todos los tramos quinquenales entre los 15 y 34 años de edad), la probabilidad de experimentar este nacimiento se reduce entre las cohortes a medida que aumenta el nivel educativo de las mujeres. De esta manera, existirían brechas entre los distintos estratos sociales, donde la educación se mostraría como un punto de inflexión en la germinación del fenómeno de la maternidad tardía.

Es necesario constatar que todo fenómeno demográfico se entiende a partir del cruce de una serie de componentes culturales, económicos, relacionales, institucionales y biográficos. El retraso de la maternidad o “maternidad

tardía” es un hecho latente que poco a poco se ha ido incorporando en los discursos y en las estrategias de las mujeres como resultado de un proceso de cambio que va germinando conforme las nuevas generaciones experimentan las complejidades propias de las sociedades actuales y las contradicciones que de ellas se desprenden en las relaciones sociales, laborales, etc.

## **La resignificación del ser mujer y las contradicciones en el concepto de maternidad**

### **El proceso de ruptura**

Los cambios sociales han generado brechas generacionales importantes entre las mujeres, sus madres y las ascendencias anteriores. La mujer actual comienza a desligarse de los roles tradicionales que la situaban en el ámbito del hogar y la crianza, tendencia que es corroborada por Castells y Subirats (2007), estableciendo que existe una disposición a la ruptura con los roles tradicionales impuestos tanto a hombres como mujeres. Sin embargo y en palabras de los mismos autores, “todavía no estamos totalmente en la desaparición de los roles” (p. 178).

Los cambios en la forma en que las mujeres viven su vida ha sido un proceso lleno de progresos y retrocesos, lo que ha generado el paso de “vivir la vida para los demás” a “vivir un poco la propia vida” (Beck-Gernsheim, 2000; Beck y Beck-Gernsheim, 2002), a través de lo cual la mujer se ha ido desligando de su vinculación directa con la familia por medio de un impulso en la creación autobiográfica. En sus análisis sobre la sociedad alemana, los autores sostienen que las expectativas y deseos de las mujeres van trascendiendo cada vez más el ámbito familiar, generando expectativas que van más allá de la sola crianza y mantención de una familia. En esta línea, el punto de inflexión estaría dado por el mayor acceso de las mujeres en Alemania a la educación:

... los cambios objetivos habidos en materia de educación son una base crucial para un proceso de concienciación que permite a la mujer hacer frente activamente a su propia situación. [...] con la expansión de las oportunidades educativas, la mujer ha adquirido una mayor capacidad para reconocer las especificidades y restricciones del contexto en el que se desarrolla su vida. (Beck y Beck-Gernsheim, 2002: 125)

En este sentido, la educación ha dotado a la mujer de un mayor conocimiento, el cual la empodera a la hora de enfrentarse a la vida cotidiana, a querer realizar los propios proyectos, a insertarse laboralmente y ganar autonomía sobre la familia por medio de un salario propio y a no depender del matrimonio como vía de escape de la familia de origen.

Aproximando el análisis de la manifestación de las transformaciones de las pautas culturales a la sociedad chilena, Araujo y Martuccelli plantean que el trabajo para los chilenos poseería sentidos “cada vez más singulares [...]”. La principal característica aquí es, entonces, que el sentido del trabajo es autorreferido” (2012: 45). En estos planteamientos, los autores destacan que el trabajo cumple una función de creación identitaria con un sentido de autorrealización y satisfacción personal: “El trabajo es el ámbito en el cual se obtiene, y se afirma, una autopercepción positiva particular de sí mismo: la de ser un buen profesional o un buen trabajador” (p. 47), lo cual indica relación con la formación de una autoestima a través del desarrollo de las propias capacidades personales (2012). En este sentido

... la maternidad deja de ser el único eje central del proyecto vital y de las trayectorias biográficas de las mujeres y se convierte en un componente más, la importancia del cual variará en función de las características personales de cada mujer. (Solé y Parella; 2004: 86)

Esto genera que la visión de la misma mujer como “no-trabajadora” se desplace y dé paso a una mujer que no solo trabajaba como una forma de necesidad y supervivencia, sino que surge el real interés de las mujeres por desarrollarse profesional y personalmente (Godoy, Díaz y Mauro, 2009).

Pese a esta mayor aspiración personal de las mujeres por alcanzar mayores grados de autonomía y satisfacción, el peso estatutario de la familia en Chile sitúa a las mujeres en una situación paradójal. Los roles de género atribuidos a las distintas tareas que se deben cumplir dentro de la familia continúan ejerciendo un peso importante en el modelo existente de familia, donde

... la prueba familiar, entonces, se presenta como choques plurales entre la aspiración de los individuos a la transformación de las formas en el ejercicio de las relaciones al interior de la misma y una extremada fortaleza normativa de los lazos familiares expresada en el peso aplastante de las funciones estatutarias. (Araujo y Martuccelli, 2012: 145)

En otras palabras, las mujeres se encuentran en una dualidad constante entre sus crecientes aspiraciones de autonomía versus el peso de la figura materna en sus conciencias (*ibid.*). La naturalización de que el cuidado de los niños es tarea primordial de las mujeres aún se constituye en algunos sectores como un pilar fundamental de la configuración de las dinámicas familiares (Faur, 2014). En un análisis de los discursos de mujeres pertenecientes a un barrio de clase media y baja en Argentina, la autora plantea que persiste la imagen de que la mujer sería la cuidadora más apta y natural para el cuidado de sus hijos, práctica que se encuentra vinculada a una distribución de las tareas domésticas en familias compuestas principalmente por la figura de un padre “proveedor” y una madre al cuidado del hogar. Si bien algunas mujeres presentaban mayor



resistencia a una figura de madre dedicada exclusivamente al hogar (pudiendo acordar algún trabajo parcial), su rol primordial se encuentra vinculado al cuidado de los hijos.

### Inserción laboral, segregación y el “techo de cristal”

La incorporación de la mujer al mundo laboral en América Latina ha sufrido una serie de transformaciones en las últimas décadas. Cifras de Cepalstat muestran una evolución desde 1990 al 2013 en la que la participación femenina mostró un incremento de 41,6% a un 50% de la población femenina en edad de trabajar. En los últimos años esta se ha mantenido alrededor del 54%<sup>1</sup>. Lo anterior ha sido producto de la convergencia de una serie de elementos claves, tales como el aumento de la escolaridad de la mujeres, la tercerización de la actividad económica y la transición demográfica (Cepal, 2001 citado en INE, 2015). Si bien este proceso en su conjunto ha representado un importante avance respecto a la igualdad de oportunidades y la incorporación al mundo laboral, aún persisten brechas salariales y una segregación ocupacional que reflejan el peso de los roles de género en la sociedad.

Un ejemplo relativo a la segregación ocupacional son las principales ramas de actividad económica según sexo, ya que a través de ellas se puede observar lo siguiente: en el caso de los hombres el comercio (17%), la construcción (13%) y la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (12%) son las ramas más desarrolladas, mientras que en el caso de las mujeres son el comercio (20%), la enseñanza (15%) y las actividades de atención de la salud humana y de asistencia social (9%) (ENE, 2017). Otro aspecto relevante con respecto al peso de los roles de género en la sociedad y su vinculación con el mundo laboral son las razones que esgrimen las mujeres que se encuentran en la categoría “Inactivas Habituales” (las cuales representan el 85% del total de mujeres

---

<sup>1</sup> Véase <https://bit.ly/1UhYajz>.

inactivas y el 44% del total de las mujeres de la Población en Edad de Trabajar), ya que el 30% de ellas dicen tener razones familiares permanentes, versus solo el 1,3% en el caso de los hombres. Finalmente, también es importante considerar que en términos generales las mujeres reciben un ingreso medio de \$338 791, mientras los hombres, \$500 787, es decir, reciben un ingreso medio mensual 32,3% menor que el de los hombres (INE, 2015: 62).

En cuanto a los tipos de segregación laboral, la literatura ha distinguido dos categorías centrales: la segregación laboral según género de tipo horizontal y de tipo vertical. Esta última alude a las diferencias en cuanto al acceso a puestos de trabajo con distinta jerarquía entre mujeres y hombres, donde las mujeres presentan una escasa participación en puestos de trabajo de alta responsabilidad dentro de la organización (INE, 2015: 32). Lo anterior podría entenderse desde el conjunto de estereotipos de género que generan un escenario en el cual las mujeres no logran acceder a puestos jerárquicos, razón por la cual terminan aceptando trabajos de menor jerarquía con el fin de mantenerse en el mundo laboral y poder realizar las labores de crianza.

En esta línea de segregación por género, según establece Bourdieu (1998), la división de los sexos se enmarca en un voluntarismo mecánico basado en la naturalización de las diferenciaciones sexuales. De esta manera, la capacidad reproductiva de las mujeres naturaliza su prácticas en torno a la crianza y el hogar, mientras que el hombre obtiene el dominio productivo. Es así como se instaura lo que el autor denomina “violencia simbólica”, la cual

... se instituye a través de la adhesión que el dominado se siente obligado a conceder al dominador (por consiguiente, a la dominación) cuando no dispone, para imaginarla o para imaginarse a sí mismo o, mejor dicho, para imaginar la relación que tiene con él, de otro instrumento de conocimiento que aquel que comparte con el dominador y que, al no ser más que la forma asimilada de la relación de dominación, hacen que esta relación parezca natural. (P. 51)

Es así como nace del cuerpo una diferenciación simbólica que se inserta en las prácticas, continuando así el acuerdo implícito y voluntario sobre este tipo de prácticas sociales. De esta manera, la maternidad, como constitución natural del ser mujer, continúa siendo un referente vigente que permite la segregación y posee un peso categórico a la hora de tomar decisiones laborales.

Las diferencias cualitativas que se le atribuyen a hombres y mujeres así como las consecuencias que esto ha traído en el acceso a diversas alternativas de trabajo se han visto reflejadas, por ejemplo, en que las mujeres no alcanzan ni el 5% de posiciones de CEO en las empresas más grandes (World Economic Forum, 2010). Lo anterior ha impulsado a los estudiosos de la discriminación laboral a plantear la existencia de un “techo de cristal”. De acuerdo con la Federal Glass Ceiling Commission (1995), el concepto de techo de cristal refiere a las invisibles, pero insuperables, barreras que mantienen a mujeres y minorías al margen de poder ascender los peldaños de la escalera corporativa, sin tener en cuenta las cualificaciones o los logros de estas (Federal Glass Ceiling Commission, 1995). Según Burín (1987), el carácter de invisibilidad se refiere a la inexistencia de leyes y dispositivos sociales concretos y establecidos que impongan limitaciones a las mujeres; el techo está construido por otros factores que son difíciles de detectar.

Ribera, Estellés y Dema (2009) clasifican estos factores en tres tipos de barreras: aquellas referidas a barreras externas (factores socioculturales y organizacionales), barreras internas (asociadas a la identidad de género femenina) y finalmente las barreras interactivas (provocadas por el rol reproductivo y las responsabilidades familiares). Sin embargo, se plantea que los pilares fundamentales de este techo tienen relación con una cultura organizacional androcéntrica y las dificultades de las mujeres para conciliar trabajo y familia.

Estas barreras resultan en una serie de dificultades para el logro de la conciliación laboral-familiar para aquellas mujeres que esperan cumplir con el proyecto de la maternidad. Así, como resultado de este “techo de cristal” y con el objetivo de lograr algún tipo de paridad competitiva con el sexo opuesto, muchas mujeres han optado por postergar la vida privada (Hewlett, 2003) y así poder acceder a los altos puestos ocupados principalmente por hombres. El estudio de Hewlett (2002) muestra que entre las mujeres ejecutivas norteamericanas, el 33% no tiene hijos a los 40 años, mientras que en el caso de los hombres solo un 25% se encuentran sin hijos a la misma edad. Otra cifra que refleja no solo las desigualdades entre hombres y mujeres, sino que la postergación de la vida privada de estas últimas, es que solo el 60% de las ejecutivas en altos cargos norteamericanas están casadas en contraste con el 76% de los hombres.

Sin embargo y a diferencia de los resultados presentados por este estudio sobre mujeres ejecutivas norteamericanas, los cuales reflejan que a mayor posicionamiento laboral existe una menor probabilidad de tener hijos, las mujeres latinoamericanas presentan una realidad muy distinta: el 85% de las mujeres ejecutivas entrevistadas de 17 países de América Latina tienen hijos. Además, el 57% de quienes tienen hijos, tienen interés por el poder y el 68% le interesa seguir subiendo a puestos de mayor poder (Cárdenas de Santa María, Eagly, Heller, Jáuregui, Rivadeneira y Salgado, 2010). Es importante destacar que las mujeres ejecutivas latinoamericanas atribuyen su éxito principalmente a sus características personales, planteando que las políticas de promoción de las empresas no tienen mayor importancia en este aspecto. Si bien el 88% afirma que nunca o pocas veces ha sentido rechazo (a ella o su labor) por el hecho de ser mujer, el 78% sí reconoce el machismo como una dificultad en el acceso de las mujeres a posiciones de dirección (Cárdenas de Santa María *et al.*, 2010).

Estas diferencias que se observan entre mujeres norteamericanas y latinoamericanas frente a cómo sobrellevar los altos cargos gerenciales dan cuenta de importantes diferencias culturales. La globalización ha generado que a nivel local, las diferentes culturas asuman ideologías, percepciones y creencias “híbridas”, las cuales incorporan matices tanto de las culturas de origen como las locales. Comprendido esto, cabe destacar que, junto con las dificultades que las mujeres presentan en la escala laboral y su mayor aspiración al desarrollo de una carrera exitosa, el sentido de la maternidad y el peso del proyecto familiar como parte de la definición identitaria de las mujeres tienen una especial relevancia en el contexto latinoamericano. Sunkel (2004) a través de un análisis de la Encuesta Mundial de Valores (EMV) para la ola realizada para el año 2000, donde analiza un total de 11 países latinoamericanos, intenta identificar aquellas dimensiones subjetivas (actitudes, valores, creencias) percibidas por las personas en torno a la familia. Entre sus resultados, el autor destaca que existirían nuevos valores acerca del rol de la mujer hacia la igualdad de género, pero a la vez persistirían de manera significativa una cultura machista que generaría contradicciones entre la creciente aspiración individual de la mujer y su rol como madre. Si bien la cultura latinoamericana ya experimenta valores que le son favorables para un cambio cultural, a través de un perfil de individuos que podría catalogarse como “transicional” (pero que aún se disputa contra un legado patriarcal del modelo de familia), persiste todavía una moral conservadora. De esta manera, sería posible sostener que las transformaciones familiares irían de la mano de cambios valóricos, pero esta moral conservadora impediría “romper con elementos culturales tradicionales que son claves para la reproducción de un orden cultural basado en la dominación masculina” (p. 134).

¿Podría este orden cultural generar las bases para una serie de contradicciones entre el mundo laboral y el hogar, impulsando la generación de estrategias que permitan con-

solidar ambos mundos? En esta lógica, la “maternidad tardía” podría dar cuenta de un profundo cambio cultural que se arraiga en las mismas bases de la constitución de la familia, siendo además el producto de la cristalización de las contradicciones culturales que rodean el mundo femenino y la maternidad.

### La maternidad: mantención y cambio de un concepto

La maternidad es un concepto complejo de definir y cuyos elementos son esenciales a la hora de generar mayores insumos de análisis en el contexto de maternidad tardía. Según establece Molina (2006), el concepto de maternidad estaría compuesto por un conjunto de creencias y significados en constante transformación, el cual se ve determinado tanto por las ideas que engloban la visión de la mujer, como de la procreación y la crianza. La autora establece que en la actualidad la maternidad ya no se encuentra pautada por un camino estandarizado de normas y reglas, así como tampoco posee ese peso y fuerza en la conformación identitaria de las mujeres. Esto se comprende en un escenario social donde la mujer ha comenzado un proceso de desvinculación con los roles tradicionales atribuidos a la mujer, donde la familia constituía su principal eje y labor (Beck y Beck-Gernsheim, 2002; Solé y Parella, 2004; Molina, 2006). En este sentido, se abre paso a nuevas formas de constituir la maternidad desligadas de las trayectorias consideradas en antaño como “naturales”, donde destaca la maternidad exenta de la figura paterna, la postergación de la maternidad a edades más avanzadas y una maternidad menos intensiva (Solé y Parella, 2004).

Según Beck y Beck-Gernsheim (2002), algunas mujeres han comenzado un proceso de quiebre con la biografía tradicional que se le otorgaba en el núcleo familiar. Estos planteamientos se ven reforzados por el estudio realizado por Puyana y Mosquera (2005) en la sociedad colombiana, donde concluyen que a mayor nivel educativo, las mujeres

presentan un discurso con mayores críticas ante las posturas tradicionales que vinculan a la mujer con las tareas domésticas y la crianza de los hijos. Estas mujeres destacan que, pese a la felicidad que los hijos representan en sus vidas, abren mayor espacio al proyecto personal como medio de desarrollo y satisfacción.

Sobre esta línea destaca el estudio realizado por Castilla (2009). La autora establece que la maternidad “se transforma en una experiencia reflexiva” (*ibid.*: 344). Esta reflexividad alude a que “en esta etapa de la modernidad, una mujer elige ser madre y eso que elige es algo poco más o menos definitivo...” (*ibid.*: 144). En este análisis se introducen los elementos de incertidumbre y angustia que este desarraigo de figuras tradicionales preestablecidas conlleva. La maternidad pasa entonces a ser una experiencia íntima y privada, pero llena de exigencias y miedos (Puyana y Mosquera, 2005), lo que genera una visión dual de la mujer acerca de la maternidad.

Pese a que estos autores destacan esta tendencia modernizadora de los roles tradicionales otorgados a la mujer junto con su creciente autonomía y mayor capacidad de reflexión con respecto a su biografía, Araujo y Martuccelli (2012) establecen una lectura que enmarca a la mujer en un continuo dilema entre los roles estatutarios de la maternidad y el anhelo creciente de autonomía. .

La maternidad se ha complejizado dando forma a un conjunto de nuevas tensiones [...] Una pesada sombra que debe conjugarse con condiciones estructurales que impiden la concreción de un tal afán (la exigencia de entrar y responder a las demandas del mercado de trabajo) y de la aparición de nuevas expectativas en la construcción de sí que van desde el éxito profesional al anhelo del tiempo libre. (Araujo y Martuccelli, 2012: 152-153)

Para estos autores, la familia chilena posee un rol no menor en la constitución de los proyectos individuales de las personas, donde la maternidad continúa latente en sus

formas más tradicionales. En este sentido, la incorporación al mundo laboral estaría generando sentimientos de culpa en estas mujeres, debido a que el rol estatutario de la maternidad continúa forzándolas a las tareas en el hogar y la crianza. Para Araujo y Martuccelli, la postergación de la maternidad denota la transformación existente en el concepto de maternidad, la cual, sin embargo, aún no presenta mayores cambios en su ejercicio (2012).

En esta misma línea, Castilla (2009), concluye que la mujer aún no ha abandonado su tradicional rol doméstico. Pese a los cambios en la educación, el empleo y el ciclo familiar, las mujeres

... siguen planificando su proyecto de vida en torno a la familia y, a la vez, sienten la necesidad de contar con una vida profesional propia y una presencia en el ámbito público a todos los niveles. En consecuencia, la maternidad no ha dejado de ser eje central de las trayectorias biográficas de las mujeres. (p. 354)

En este sentido, el proyecto de compatibilización la maternidad y el surgimiento laboral se presentan como mutuamente excluyentes, trayendo consigo una serie de contradicciones que enmarcan a la mujer en este contexto de mayores libertades, las cuales, sin embargo, se encuentran bajo la sombra de los roles estatutarios que continúan enmarcando el sentido de mujer y maternidad como uno solo (Araujo y Martuccelli; 2012).

La maternidad entonces se ha ido abriendo camino entre una serie de exigencias entre el “deber ser” que las mujeres deben cumplir de manera satisfactoria, y su incorporación masiva al trabajo. Se suma a estos elementos el modelo de la maternidad intensiva.

... a medida que las mujeres se incorporan masivamente al mercado de trabajo, aparece una especie de contrarrevolución cultural que empieza a exigir que las mujeres se dediquen cada vez más a la crianza de sus hijos. Surge así el



modelo actual de maternidad, en el cual parece cada vez más complejo, difícil y exigente el proceso de criar un hijo o una hija. (Castellanos, 2011: 22)

Este fenómeno de la maternidad intensiva considera la educación como un elemento trascendental en la vida de los hijos. En esta lógica, las tareas en torno a la crianza continúan recayendo principalmente en las mujeres, por lo que la planificación de los hijos constituye un factor esencial a la hora de establecer el trayecto de la biografía individual. Meil (2008) destaca que a través de la “generalización de la planificación familiar, los hijos ya no ‘vienen’, sino que se ‘tienen’” (*ibid.*: 13). En esta línea, las mujeres buscarán el mejor contexto para la conformación de una familia, a través de la estabilidad tanto económica, emocional, de pareja, etc. Esta planificación de los hijos muestra cómo, pese a los costos, la maternidad continúa formándose sobre las bases de un sentido profundo de trascendencia y sentido de vida a través del hijo (Araujo y Martuccelli, 2012; Beck y Beck-Gernsheim, 1990).

¿Es posible conciliar esta inclinación individualizadora de la mujer, quien aspira a mejores logros tanto académicos como laborales, el sentido que otorgan a la maternidad y el peso de los roles tradicionales que sitúan a la crianza como una tarea ardua y de altas exigencias? Molina (2006), establece la necesidad de poder resolver esta “paradoja” mediante alternativas que permitan redefinir las funciones y rasgos atribuidos a características individuales de las madres hacia el espacio relacional. Un cambio cultural en torno a la maternidad que introduzca nuevas herramientas de lectura y que permita concebir la maternidad como una construcción cultural compartida y complementada tanto por las labores del hombre, como por las instituciones educativas, sociales, públicas, etc.

La maternidad tardía, en cuanto a los conceptos y elementos considerados en torno a la maternidad, se sitúa como una estrategia de adecuación entre las crecientes

aspiraciones personales de las mujeres y la visión de la maternidad como una oportunidad de sentido y trascendencia a través del hijo.

### **¿Es la maternidad tardía una estrategia para poder conciliar la esfera laboral y la maternidad?**

La esfera laboral y familiar se topan en una encrucijada que parece no tener pronta conciliación. En este sentido, la maternidad tardía se presenta como un fenómeno emergente a la vez que se acentúan en muchas mujeres las disyuntivas en torno a la compatibilización entre su éxito laboral y su deseo de ser madres. En este nuevo fenómeno, el centro ya no se encuentra en la disyuntiva de tener o no tener hijos, sino que se trata de una modificación de la trayectoria de vida.

Frente a esto, la maternidad tardía, definida como la maternidad posterior a los 30 años, se presenta como una postergación de la maternidad con el fin de obtener un mejor posicionamiento laboral. Solé y Parella (2004) establecen que la maternidad tardía no se ha insertado como estrategia de una manera acelerada y flexible, ya que aún predominan sentimientos de ambivalencia e inseguridad en las mujeres con respecto a las maneras de conciliar el mundo laboral y sus proyectos de familia. En este sentido, la maternidad intensiva seguiría constituyendo parte esencial del imaginario colectivo en las mujeres, lo que a la vez determina las decisiones tomadas en relación al trayecto de vida a elegir. Siguiendo estos mismos planteamientos, Alberdi (2000) señala que las mujeres que sí adhieren a esta nueva concepción de maternidad tardía serían las que el autor denomina “mujeres postmodernas”, es decir, mujeres que asumirían de manera directa la orientación de su vida, constituyéndose como un colectivo vanguardista desde el punto de vista de los estilos de vida y bagaje cultural.

Estos lineamientos presentan a una nueva mujer que se abre a nuevos espacios entre los roles tradicionalmente impuestos a hombres y mujeres en materia familiar. Se observa que todavía existe un fuerte peso de los roles estatutarios referentes a las labores de crianza de las mujeres (Araujo y Martuccelli, 2012), a lo que, no obstante, se suma la profesionalización como un elemento que induce los primeros cambios: “la profesionalización de mujeres no hizo desaparecer estas concepciones sobre los roles laborales y familiares asociadas a ellas y a los hombres, [sin embargo] es posible pensar que su figura pudo contribuir a debilitarlas” (Godoy, Díaz y Mauro, 2009: 85). En este sentido, se presentan las primeras transformaciones que aproximan a una ruptura (todavía) incipiente con los patrones de maternidad tradicionales.

Sampedro, Gómez y Montero (2002) en un estudio cualitativo a mujeres con hijos menores de cinco años y pertenecientes a sectores socioeconómicos medio-alto, plantean que la maternidad tardía sería una opción vital, la cual “no es considerada negativamente, como algo extraño o producto de algún fracaso o fallo vital, sino la única conducta esperable en las mujeres que estudian y aspiran a tener una vida profesional” (p. 31). Frente a esto, el tener hijos a una edad más avanzada permitiría conciliar las nuevas aspiraciones educacionales con la maternidad. Las autoras incluyen dentro de las aspiraciones personales de las mujeres el tener una situación económica estable, disfrutar de viajes, consumo personal, etc. Todo esto se presentaría como una etapa previa a la consolidación familiar definitiva. Asimismo, concluyen que si bien las mujeres reconocen las limitaciones y desventajas biológicas de la maternidad tardía, el período posterior a los 30 años se presentaría como una etapa de mayor tranquilidad, estabilidad y capacidad para asumir responsabilidades (2002). De esta manera, la mujer estaría decidiendo sobre el tener o no tener hijos en relación al momento más apto para esto. Desde la perspectiva de Kohli (2007), esto se daría por una desestandarización

de las edades, en lo cual ya no se poseen cursos de vida continuos y lineales, sino que los diversos acontecimientos biográficos pueden darse en distintos momentos de la vida.

Para Herche, el universo de la biografía es un elemento que se ha expandido como nunca antes.

Los compromisos biográficos a largo plazo, como por ejemplo, relaciones personales de larga duración o el asumir responsabilidades parentales en conjunto, son virtudes familiares importantes. Sin embargo, estas son diametralmente opuestas a las virtudes específicas de la vida económica, como la flexibilidad, la movilidad y la constante voluntad de cambio para adaptarse a las cambiantes necesidades del mercado laboral. (2011: 126)<sup>2</sup>

Según la misma autora, posponer la maternidad es una opción tomada por las mujeres con el fin de evadir el riesgo de decisiones irreversibles en la biografía. A partir de lo anterior, la opción por la maternidad tardía se sitúa como una elección obligada, con el fin de desenvolverse de manera satisfactoria según los valores representados tanto en el ámbito laboral como el familiar.

Otro aspectos a considerar a la hora de comprender el fenómeno de la maternidad tardía están relacionados con un cambio cultural del concepto de maternidad. En este sentido, cabe destacar que el paso hacia la maternidad “privada” está caracterizada por una mayor valoración de los elementos afectivos en la relación con los hijos y el vínculo de entre estos y los proyectos personales (Segalen, 1981; Beck y Beck-Gernsheim, 1990; Araujo y Martuccelli, 2012). La maternidad con estas características es posicionada como un hito que debe ser alcanzado y que se incorpora en la búsqueda de sentido y de desarrollo personal. En esta línea, se plantea que: “la maternidad fue ganando cada vez más peso e importancia no solo como hecho biológico sino

---

<sup>2</sup> Traducción personal del texto original.

como relación emocional” (Beck y Beck-Gernsheim, 1990: 153). Esta transformación del concepto de maternidad da cuenta de esta compleja conjugación entre el deber ser de la maternidad, entendido desde los planteamientos de Araujo y Martuccelli (2012) y las aspiraciones a roles más personalizados y que incorporen los elementos afectivos capaces de dar un sentido a la crianza que pasa por la propia experiencia y el sentido otorgado a la maternidad.

### **Maternidad tardía y técnicas de reproducción asistida: ¿una solución?**

La vinculación de la medicina con el ejercicio de los roles de género se remontan a siglos atrás (siglo xix), en donde el discurso médico giraba en torno a la multiplicidad de enfermedades de las mujeres producto de la particularidad de sus órganos reproductivos. Esto derivó en una centralidad de los órganos reproductores en la conformidad del ser femenino, lo que significaba que cualquier acción que desviara a las mujeres de su “destino natural” debía ser censurado, “puesto que no solo la desvía de su principal papel en la vida, sino porque, además, altera gravemente su frágil salud” (Martí, 2012:111). La medicina entonces ha tenido un rol que impone normas orientadas a ejercer un control social sobre las mujeres, su cuerpo, su subjetividad y sus aspiraciones personales y sociales (Martí, 2011).

Es fundamental destacar que cada momento histórico lleva asociado una configuración social determinada de la ciencia, la tecnología y el cuerpo, en el cual se observa un entramado complejo de relación entre factores culturales, ideológicos, sociales, políticos y técnicos (Martí, 2011). Es así como, si bien por siglos la medicina se concentró en lo referido al embarazo y el parto, ya en el década de 1960 y como producto de una serie de transformaciones sociales, se produce un importante avance hacia la difusión de

los anticonceptivos hormonales, que en definitiva ponen en cuestión la indisolubilidad entre la sexualidad y la reproducción y empieza a relevar el derecho de las mujeres de gestionar su vida de acuerdo a su voluntad e intereses (Martí, 2011).

Precisamente producto de una serie de cambios sociales, referidos principalmente a la incorporación de la mujer al mundo laboral y un aumento en su interés por desarrollar una trayectoria laboral extensa, es que surge la decisión de postergar la maternidad hasta una edad en la cual se hayan alcanzado determinados niveles de estabilidad laboral y económica. Se puede establecer entonces que la maternidad tardía nace a partir de la intención de las mujeres por cumplir tanto con los proyectos profesionales como los relacionados con la maternidad. Sin embargo, la maternidad tardía no está exenta de complicaciones: el rango de edad en la que se observa una mayor fertilidad es entre los veinte y los treinta años, cayendo abruptamente la probabilidad de embarazo a partir de los 35 (Martí, 2011), es decir, cuanto más se retrasa la maternidad, las posibilidades de ser madres disminuyen (Hewlett, 2002). Dada esta realidad y la imposibilidad de detener el “reloj biológico”, las TRA (Técnicas de Reproducción Asistida) comienzan a considerarse como la mejor alternativa. Ann Hewlett (2002), plantea que el 89% de las mujeres jóvenes exitosas, creen que lograrán un embarazo a sus 40 años, donde el declive de la fertilidad natural parece no ser un aspecto fundamental gracias a las TRA.

A menudo las pacientes –y a veces sus médicos– piensan que la reproducción asistida va a compensar el declive natural de la fertilidad femenina vinculada a la edad (Belaish-Allart *et al*, 2004: 230, citado en Martí, 2011). Sin embargo, se debe considerar que la eficacia de las TRA también decae con el aumento de la edad; Hewlett confirma lo anterior explicando que entre un 3% y 5% de las mujeres que intentan la Fertilización In Vitro, logran un embarazo exitoso (Hewlett, 2002). Pese a esto, la mayor validación que

se a extendido respecto al uso de técnicas asistidas, como es el caso de la FIV, se ha vuelto una tendencia, lo cual se refleja en el 24% de chilenos que se encuentra de acuerdo con el uso de esta técnica (principalmente personas jóvenes, no religiosas y pertenecientes a GSE medio-alto) y aquellos que se encuentran de acuerdo en su uso, pero solo a aquellas mujeres en edad fértil y con sus parejas heterosexuales (donde la mayoría de las personas se concentraban entre los 45 y 65 años, y pertenecientes a GSE medio-alto). Estos resultados fueron el producto de un estudio realizado por Herrera, Teiteleboim y Zegers-Hochschild (2015) a partir del análisis de la Encuesta de Opinión Pública sobre Reproducción Humana y Uso de Tecnología Reproductiva Moderna<sup>3</sup> y de un análisis cualitativo de las razones esgrimidas por las personas encuestadas. Los autores denotan que entre las razones positivas planteadas para el uso de las TRA se encuentran el derecho a tener hijos como un valor trascendental y positivo, el fortalecimiento de la vida conyugal (argumento encontrado principalmente en personas religiosas y mayores) y la autonomía a decidir por el propio camino al momento de concebir. Sin embargo, los encuestados también consideraron que el uso de las TRA podría abrir nuevos caminos médicos hacia la manipulación y comercialización de la vida humana, así como también manifestaron la preferencia por la adopción. De esta manera, si bien se percibe el aumento de una mayor aceptación en la utilización de técnicas asistidas, el estudio de Cassidy y Sintrovani (2008) denota que aquellas mujeres que utilizaron la técnica de FIV, experimentaron mayores niveles de estrés y menor percepción de apoyo social que aquellas mujeres fértiles embarazadas que no requirieron del uso de alguna técnica asistida. Esto podría traer implicaciones importantes en la vivencia del embarazo en mujeres que opten por esta vía para llegar a la maternidad.

---

<sup>3</sup> La encuesta consideró una muestra aleatoria y representativa de 1500 personas entre 18 y 65 años, pertenecientes al Gran Santiago.

Estos planteamientos introducen una nueva problemática al fenómeno de la maternidad tardía. Si bien “la maternidad ha sido considerada durante siglos una constante antropológica inaccesible a la intervención humana” (Beck y Beck-Gernsheim, 2012: 188), hoy en día esta se introduce en el mercado tecnológico y ofrece diversas soluciones capaces de dar la oportunidad a tantas mujeres de vivir su maternidad al momento que desean y como deseen. Como plantean Beck y Beck-Gernsheim (2012), “la globalización ofrece otras alternativas a los que no desean renunciar bajo ningún concepto a su deseo de tener hijos” (p.188). Más específicamente: “La convergencia de biología, medicina y genética hace posibles formas enteramente nuevas, impensables hasta hace solo tres décadas, de intervención sobre la vida humana, y una profunda transformación de la reproducción y la maternidad/paternidad” (*idem*: 187). Bajo estos supuestos, muchas mujeres buscan hacer frente al “reloj biológico” y elegir el mejor momento para su maternidad, más la biología demuestra que, pese a las intervenciones, no todas alcanzan el proyecto de la maternidad, enfrentándose incluso a la infertilidad.

### **Rol de las políticas públicas: ¿están realmente abriendo caminos?**

Las políticas públicas han sido motivo de profundas discusiones a la hora de debatir sobre la importancia de conciliar la esfera de la familia y el trabajo. En este ámbito, la capacidad de conciliar dichos mundos ha presentado múltiples perspectivas que sitúan a la mujer en una posición de alta complejidad, debido a las dificultades que presenta a la hora de lograr exitosamente la compatibilización de proyectos. En líneas anteriores, se observa que la maternidad tardía podría estar presentándose como una estrategia



que permite a las mujeres enfrentarse a las contradicciones que presentan la aspiración a altos cargos y el desempeñarse como madres.

Las políticas que se ejecutan en torno a la conciliación trabajo y familia repercuten en las estrategias generadas en el interior de esta para adaptarse a los medios que disponen. Sumado a esto, se observa que existirían una serie de actores que estarían interviniendo en las políticas conciliadoras, los cuales podrían ser tanto facilitadores como obstaculizadores, según el rol que asuman en estos aspectos.

Los recursos institucionales que proveen de bienestar a las personas son principalmente el Estado, el mercado, las propias familias y el tercer sector o la comunidad. Es evidente que las intervenciones públicas afectan a las decisiones de las familias, y a su vez las decisiones y la forma de vida de estas inciden de manera significativa sobre las políticas públicas. (Arriagada, 2004: 25-26)

De la Cruz (2009) concluye que en Chile existirían dos modelos que configuran las visiones en torno a la familia: “un modelo conservador, pues son las mujeres quienes mayoritariamente se hacen cargo del mundo reproductivo y, [...] un modelo liberal al considerarse el cuidado familiar como un asunto privado. Ambas situaciones determinan un aumento en las brechas socioeconómicas y de género” (p. 31). Estos planteamientos son reforzados por Arriagada, quien postula que estamos en “una sociedad que ha asignado a las mujeres en forma exclusiva las tareas domésticas y de cuidado familiar, el trabajo reproductivo en la esfera privada, y donde el hombre ha de ser el proveedor económico...” (2004: 63). Esta dicotomía de esferas, la distinción entre la crianza como un aspecto privado y el trabajo como un aspecto público, no permite una real alineación entre ambas esferas para permitir la conciliación. En esta lógica, lo privado se ve exento de la acción de políticas públicas.

De esta manera, persisten aún divisiones tradicionales en relación a la asignación de tareas al interior del hogar. Los roles que sitúan a la mujer en las labores domésticas y de crianza y la visión del hombre proveedor coinciden con esta dualidad pública/privada que compone a la familia, generando así el vínculo y a la vez la diferenciación de la familia con la sociedad. Por otra parte, la privatización del sistema familiar genera dificultades a la hora de introducir a distintos actores que pueden ser facilitadores de la incorporación de la mujer en el mundo laboral. En este sentido, la persistencia de lecturas tradicionales con respecto al rol de la mujer y la privatización del sistema familiar, obstaculizan la implementación y participación de actores que permitan conciliar los proyectos vitales de las mujeres. Las exigencias parecen ser unilaterales, ya que las mujeres deben desempeñarse de manera satisfactoria tanto en su rol de madres (considerando además las implicaciones educativas y la dedicación hacia los hijos mediante el concepto de maternidad intensiva) así como trabajadoras insertas en un mundo competitivo y de alta valoración de cualidades masculinas. Como establece Arriagada, “sobre ella se imponen múltiples exigencias adaptativas, donde la restricción de las posibilidades de ingreso y permanencia en el mercado laboral formal e informal constituye una dimensión de alta incidencia” (2004: 25). Pese a los avances en materia legislativa, donde la maternidad se encuentra altamente protegida, todavía existen vacíos en los cuales la mujer *como trabajadora* se encuentra en desventajas (Riquelme, 2011). La mayor flexibilidad laboral, en este sentido, ha generado mayores brechas y dificultades de inserción para la madre que mayores oportunidades. Así, las mujeres que están buscando mejores y mayores oportunidades en el mundo laboral para poder desarrollar sus aspiraciones profesionales se encuentran con una serie de dispositivos que no hacen más que profundizar las diferencias entre hombres y mujeres a la hora de competir en el mercado laboral.

Arriagada concluye que dentro de las políticas de conciliación a considerar, no solo el derecho a un trato igualitario y acceso al mercado laboral deben ser parte esencial de la agenda, sino que también el derecho de los hijos a ser educados por sus padres y pasar tiempo con ellos (2004). Esto conlleva soluciones paradójicas, donde la flexibilidad laboral necesaria o incluso el trabajo part-time genera dificultades en el ascenso y generación de oportunidades para las mujeres. La autora también señala que serían las guarderías, los centros de educación infantil y los colegios, recursos esenciales a la hora de crear herramientas que compatibilicen, de manera de aliviar la sobrecarga de responsabilidades asumidas por los padres. De esta manera, la maternidad intensiva encuentra puntos de flexibilidad a la hora de educar a los hijos, lo que, en conjunto con una corresponsabilidad parental (Arriagada, 2004; De la Cruz, 2009), podría provocar un vuelco en el retraso de la maternidad con el fin de lograr tanto el desarrollo laboral como el proyecto familiar. En este sentido, De la Cruz concuerda con dichas aseveraciones, estableciendo que “el tema, por tanto, no pasa simplemente por facilitar la inserción laboral de la mujer, aliviándola del trabajo reproductivo, sino por apuntar a mecanismos que involucren a más actores y a una mayor corresponsabilidad entre hombres y mujeres” (2009: 4). Es en este punto donde surge la necesidad no solo de “conciliar” las distintas esferas que envuelven a la mujer en su vida cotidiana y que generan esta contradicción práctica a la hora de llevar a cabo sus proyectos, sino de generar nuevos insumos de análisis y herramientas que, a través de las políticas públicas, permitan compatibilizar trabajo y familia.

El surgimiento de “una nueva maternidad” en la concepción pública podría presentarse como una vía de levantar conocimiento actualizado y contextualizado a la realidad de las mujeres. Molina (2006) señala que una posible respuesta se encuentra en generar alternativas que hagan posible tanto a la madre como la mujer, a través de la rede-

finición de rasgos atribuidos necesariamente a las mujeres y la formación de redes complementarias de apoyo por parte del padre, el ámbito privado, instituciones sociales, educativas y de salud. Sin embargo, ¿cómo se logra un cambio en las políticas públicas que incorpore nuevos elementos con respecto a la maternidad? Si bien la generación de redes de apoyo se muestra como una vía importante a la hora de compatibilizar los distintos proyectos de las mujeres, no se debe olvidar la existencia de elementos que constituyen parte esencial de la cultura a la hora de comprender la maternidad para las mujeres. De esta manera, en el caso chileno, Araujo y Martuccelli (2012) muestran la importancia de la familia y la maternidad en la conformación de la identidad femenina debido al peso de los roles estatutarios, por lo que fomentar simplemente la visión de una “nueva mujer”, desligada de las labores de crianza y cuidado, se muestra como un proyecto demasiado ambicioso y poco eficaz.

El debilitamiento del pacto entre la sociedad y la familia ha provocado que la primera no esté proveyendo de los insumos necesarios para apoyar un sistema familiar que se enfrenta a problemas de nuevo tipo, para lo cual se encuentran desprovistos de herramientas. En este punto, Güell añade que “no solo hay problemas nuevos frente a los cuales la sociedad todavía no ha provisto de recursos nuevos; hay también problemas tradicionales frente a los cuales los recursos que la sociedad proveyó hoy día están debilitados o se tornan ineficientes” (1999: 2). La utilización de bonos por hijo nacido y la creación de salas cunas para las madres no representan soluciones reales cuando todavía se está ante una etapa transitoria donde conviven elementos propios de un mundo globalizado y posturas conservadoras que hablan de una tradición cultural inculcada desde las primeras generaciones. ¿Es acaso el bono por hijo un incentivo para la baja fecundidad, cuando los problemas en torno a la maternidad ya no pasan solo por la estabilidad económica, sino que con la satisfacción de las mujeres a través

de proyectos personales? ¿Las salas cuna son un medio de compatibilización? El estudio de Dussaillant (2009) establece que más de la mitad de los hijos de madres trabajadoras no asiste al jardín, mientras que cerca de un tercio de los hijos de madres inactivas sí lo hace. Esto, según los mismos resultados, indicaba la existencia de una preferencia de las madres de menores de dos años por cuidar a sus hijos en casa y una falta de interés en enviarlos a un establecimiento. Lo anterior se debería a la creencia de que los hijos estarían siempre mejor con las madres, llevando a un cuestionamiento sobre la cobertura universal de las salas cuna cuando más de la mitad de las madres no las utilizaría. Como resultado, se observa que aun existiendo cobertura universal de salas cuna, más de la mitad de las madres no las utilizaría con sus hijos menores de un año. Si bien esto se presentaba principalmente en niveles socioeconómicos de menor ingreso, se observa la permanencia de actitudes tradicionales con respecto a la crianza, donde la aplicación de políticas que buscan incentivar la inserción laboral de la mujer (con el fin de romper el círculo de la pobreza), no estaría incorporando estas líneas de análisis.

Aunque los mencionados ejemplos pueden escaparse del grupo de mujeres objetivo que considera la maternidad tardía, introduce en la importancia de generar políticas contextuales y pertinentes a las percepciones que poseen las mujeres con respecto no solo al mundo laboral, sino que a su maternidad. Cobra entonces importancia la generación de herramientas a partir del levantamiento de discursos provenientes de estas mujeres, de manera de acceder a sus problemas cotidianos, sus estrategias y paradojas. Así, el retraso de la maternidad podría no ser una estrategia obligatoria o una elección de vida ante la disyuntiva del ascenso laboral o la práctica de la maternidad.

Una mejor compatibilidad entre el mercado del trabajo y la crianza de los hijos termina en mayores cuestionamientos a la hora de querer formar una familia, por lo que aumentan las probabilidades de que posponga la decisión

de la maternidad (Gustafsson, Kenjoh y Wetzels, 2002). La manera en que las políticas abordan estas problemáticas genera ciertas estrategias por parte de hombres y mujeres para adaptarse a los medios disponibles. De esta manera, deben repensarse los programas a partir de las necesidades reales de las familias y sobretodo de las mujeres. En esta lógica, cabe destacar las afirmaciones planteadas por Faur (2014), quien sostiene que al momento de “conciliar” las esferas productivas y reproductivas, cabe identificar quien es el sujeto de la conciliación entre el trabajo y la familia. La identificación de este sujeto para las instituciones permitirían saber, según la autora, “quién, a partir de su vínculo laboral, es el titular de un derecho relativo al cuidado –y de su responsabilidad– y quién queda excluido de él” (2014:199). Una evaluación de las políticas actuales a la luz de la identificación de quienes son los sujetos de derecho considerados en la conciliación de estas esferas daría cuenta de las segmentaciones existentes, donde la focalización en la madre como principal sujeto de derecho levanta contradicciones al dar cuenta de los obstáculos que esto le significan a la mujer respecto a sus posibilidades laborales. El foco actual debe considerar las situaciones reales que acontecen a los trabajadores en materia de administración de responsabilidades privadas (Faur, 2014).

### **La maternidad tardía como estrategia desde dos explicaciones: ¿elección o condición?**

A partir de lo expuesto, la maternidad tardía se presenta como un fenómeno relevante, el cual, pese a que todavía no se ha manifestado en gran magnitud, es un tema que va a ir emergiendo conforme la mujer va incorporando estas nuevas aspiraciones personales en su proyecto vital.

La educación en este punto juega un papel fundamental a la hora de fomentar el mayor desarrollo de la mujer tanto en el plano académico como laboral. Sin embargo, y pese a los mayores accesos a la educación, aún persisten dificultades al momento de ascender en la escala laboral. Es aquí donde la mujer se enfrenta a la disyuntiva sobre la realización de sus proyectos vitales: si por una parte la maternidad persiste como un hito relevante en la conformación de la biografía, su conciliación con un mundo laboral competitivo y obstaculizado para las madres las llevan a postergar dicho proyecto para así encontrar el mejor momento para vivir la maternidad.

A través de los distintos autores discutidos en este capítulo, se puede definir a la maternidad tardía como una estrategia generada por las mujeres para poder llevar a cabo sus planes de conciliación. No obstante, se pueden reconocer dos explicaciones sobre las cuales se sitúan dichas estrategias. Estas estrategias, previa a su exposición, es necesario esclarecerlas desde el punto de vista de su manifestación en el mundo social. Pese a que ambas son descritas en lógicas diferenciadas, sus manifestaciones pueden ser dinámicas y matizadas, condicionadas por una serie de complejidades que hacen difícil poder hacer una lectura estática y pura. En este sentido, el fenómeno de la maternidad tardía se encuentra sometido de manera simultánea a las exigencias de un entorno y sistema social muchas veces inflexible desde el punto de vista de los obstaculizadores que surgen desde ciertas normativas e instituciones sociales y, por otro lado, de la búsqueda de un ejercicio independiente de la propia libertad de elección individual. Con la finalidad de analizar en mayor profundidad los diversos tipos de maternidad tardía, en la siguiente sección se revisarán dos grandes tendencias al respecto; maternidad tardía como una opción libre y maternidad tardía como una estrategia racional involuntaria.

## Maternidad tardía como una opción libre

Esta concepción de la maternidad tardía se genera a partir de un cambio en la visión tradicional de lo que implica ser mujer, donde la maternidad se desliga de definiciones tradicionales. Es entonces cuando las mujeres "...planifican y toman decisiones sobre su curso vital que las aleja del modelo tradicional de vida femenina orientado fundamentalmente hacia el matrimonio y la maternidad" (Martí, 2011: 162). De esta manera, la mayor autonomía incorpora elementos de mayor reflexividad, lo cual incentiva a las mujeres a una mayor toma de decisiones sobre cómo viven su vida, rompiendo con esta linealidad propia de la biografía marcada por las antiguas estandarizaciones de las edades cronológicas e incluso sociales (Kholi, 2007).

La maternidad, en tanto, se vuelve un anhelo privado (Puyana y Mosquera, 2005), donde

... la voluntad y/o el deseo de ser madre puede ser variable entre las distintas mujeres, pero lo que caracteriza este discurso es que los hijos/as son un elemento entre otros de los que constituyen el proyecto vital, el intento de construcción de un modo de vida. (Martí, 2011: 277)

Esto recalca que la maternidad representa *uno de los tantos* proyectos a los que puede aspirar una mujer en su vida, para el cual querrá procurar las mejores condiciones tanto económicas, como emocionales para recibir a sus hijos. La persistencia de los hijos como elemento esencial del proyecto familiar constituye un empuje, una obligación estatutaria a ejercer ese rol que se enmarca dentro de los pilares de un sistema familiar que es fundamental para la estabilidad y protección vital de las personas (Araujo y Martuccelli, 2012).

Sin embargo, como establece Martí



...los límites y los condicionantes a la iniciativa de tener hijos/as, más allá de la voluntad personal, se dibujan desde la percepción y la valoración de la situación en la que se encuentran y esta se halla a su vez estrechamente relacionada con las condiciones que configuran el panorama social, en cuyo marco se evalúan los recursos particulares disponibles. (2011: 279)

Esto lleva a plantear la segunda explicación, donde se incorporan los elementos estructurales que condicionan en gran medida, las decisiones que toman las mujeres.

### Maternidad tardía como una estrategia racional involuntaria

En esta segunda concepción, se alude a la paradoja de una estructura que condiciona y la toma de decisiones en base a los recursos disponibles. Este tipo de maternidad surge a partir de una negociación entre la estructura social –compuesta principalmente por los desafíos propios de la inserción laboral femenina– y el proyecto de vida. De esta forma, como plantean Beck y Beck-Gernsheim, “el tipo occidental de sociedad individualizada nos habla de la necesidad de buscar soluciones biográficas a contradicciones sistémicas” (2002: 31).

Sennet (2000) desarrolla esta idea en su libro sobre la “corrosión del carácter” planteando el capitalismo como un régimen de poder ilegible, donde más que abolir las reglas del pasado, el nuevo orden implanta nuevos controles, que no son fáciles de comprender (2000: 10). El autor hace especial énfasis en el vínculo existente entre las exigencias del sistema económico y la vida personal:

Su miedo a perder el control tenía raíces mucho más profundas que la preocupación por perder poder en su trabajo. Rico teme que las medidas que necesita tomar y la manera

como tiene que vivir para sobrevivir en la moderna economía hayan lanzado a la deriva su vida interior y emocional. (Sennett, 2000: 18)

En este sentido, tanto Beck y Beck-Gernsheim como Sennett afirman que hoy en día el ser humano está sumido en una constante lucha no solo por adaptarse intelectualmente a las exigencias propias del mercado capitalista, sino que también a estar constantemente adaptando sus proyectos personales y biografía a un ritmo que muchas veces hace ambas esferas incompatibles. De esta manera, la *maternidad tardía como estrategia racional involuntaria* sería un intento de las mujeres por conciliar de la mejor manera posible, dos aspectos que resultan centrales en sus vidas y que no están dispuestas a postergar del todo: el trabajo y la maternidad.

En suma, la maternidad puede ser observada como uno de los obstáculos que aún persisten para lograr una total equidad económica con el género masculino (Fuchs, 1988, citado en Miller, 2005), lo que transforma a la postergación de la maternidad en una estrategia para reducir dicha inequidad. Según Hewlett (2002), las mujeres han sido “engañadas”, ya que si bien por un lado se ofrecen ayudas económicas para conciliar trabajo y familia, estas se transforman en el principal impulso para la segregación laboral. Miller, en su estudio sobre los efectos de la maternidad en la carrera laboral, plantea que un año de retraso en la maternidad se traduce en: un incremento del 10% en los ingresos por cada año, un incremento del 3% en las brechas salariales y un 5% de incremento en las horas laborales trabajadas (Miller, 2005).

Las dificultades mencionadas anteriormente sobre la maternidad en el ámbito laboral representan uno de los argumentos principales a la hora de tomar la decisión de postergar –o no– la maternidad. Junto a esto, el peso que la estructura económica ejerce sobre el individuo también está inserto dentro de las argumentaciones que se consideran en el fenómeno de la maternidad tardía. En este sentido,

los obstáculos de inserción laboral junto con este “castigo económico” que genera la maternidad, son parte de las contradicciones estructurales, mientras que la postergación de la maternidad representa la solución biográfica a dicha contradicción.

Sin embargo, las dos explicaciones esbozadas acá respecto al fenómeno de la maternidad tardía (la maternidad como una opción libre o una estrategia racional involuntaria) no se presentan de manera aislada dentro de los componentes que generan la adopción de la maternidad tardía como estrategia de conciliación. Si bien ambas explicaciones se pueden traducir en la postergación de la maternidad, será finalmente la intencionalidad o la priorización de un ámbito u otro lo que denotará cada tendencia. En este sentido, ambos tipos no son “puros”, sino más bien, se presentan de manera entrelazada y cristalizada según la experiencia social de cada mujer. En esta línea, si bien la maternidad tardía supone un quiebre con los roles tradicionales, ambos tipos están confundidos entre los matices de la existencia de cada mujer.

Estos aspectos han de ser considerados a la hora de realizar políticas públicas para la conciliación e inserción laboral de la mujer, debido principalmente a que aún persisten componentes culturales que aluden tanto a concepciones tradicionales de la maternidad y sus roles, como a visiones más contemporáneas que establecen el quiebre definitivo o emergente. La presencia de la maternidad como opción dentro de la biografía indica que esta aún es considerada como un aspecto esencial en la formación identitaria de mujeres que aspiran también a una mayor autonomía y realización personal y profesional. Lo anterior, junto con los obstáculos que pone la sociedad ponen a la experiencia de la maternidad, son aspectos centrales en el diseño y evaluación de políticas públicas.

Si bien muchos de los autores citados a lo largo del texto sostienen un quiebre biográfico, incorporando matices que se debaten en esta dualidad de la tradición/

modernidad, este quiebre podría ser aún muy incipiente en algunos países. No solo se deben de considerar las condiciones estructurales referentes a las reformas laborales y condiciones del mercado, sino que además persisten determinados roles asociados al hombre y la mujer que denotan una falta de acuerdo de la sociedad ante el desempeño de nuevas capacidades y habilidades referentes a cada sexo. En este sentido, si bien la mujer ha sido capaz de ir colonizando ciertos ámbitos considerados predominantemente masculinos, este ejercicio no se ha desarrollado en conjunto a la masculinización de prácticas consideradas femeninas. El hombre no ha logrado el traspaso de ciertos límites, por lo que el surgimiento de padres más involucrados se produce desde nuevos ámbitos de participación. Es así como el padre puede ser el encargado de los momentos de ocio y mayor disfrute de los hijos, mientras que la mujer continúa con la disciplina y las tareas cotidianas.

No se puede negar el discurso emergente en cuanto a la mayor separación de la mujer con respecto al dominio exclusivo de la maternidad y su mayor participación laboral y preocupación personal, pero lo que se produce a nivel de discurso aún se resiste a la práctica. Aquí resurgen no solo las dificultades estructurales que no permiten a la mujer entenderse según nuevos parámetros, sino que es la forma en que entendemos a hombres y mujeres la que finalmente instaura una práctica social que valida los comportamientos. Con esto no se quiere caer en el rechazo a la condición reproductiva de la mujer, sino que se rescata la existencia de mujeres más flexibles, capaces de insertarse laboralmente y de *entenderse* más allá de su maternidad, incorporando la presencia compartida de un padre, una familia, una sociedad. De esta manera, la postergación de la maternidad viene a constituirse como la punta de un iceberg, donde en sus profundidades existe una cultura de la parentalidad, una forma de comprender los sexos, una forma de relacionarse entre ellos, una forma de entender el tiempo y una respectiva atribución de significado.

## Bibliografía

- Araujo, K; Martuccelli, D. (2012). *Desafíos comunes. Retrato de la sociedad chilena y sus individuos*. Tomo II. LOM ediciones, Santiago.
- Arriagada, I. (2004). *Estructuras familiares, trabajo y bienestar en América Latina*. CEPAL, División de Desarrollo Social, Santiago.
- Barberá, T; Estellés, S; D, Carlos. (2009). Obstáculos en la promoción profesional de las mujeres: el techo de cristal. XIII Congreso de Ingeniería de Organización, Barcelona.
- Beck, U; Beck-Gernsheim, E. (1990). *El normal caos del amor: las nuevas formas de la relación amorosa*. Paidós, España.
- Beck-Gernsheim, E. (2000). *La reinención de la familia. En busca de nuevas formas de convivencia*. Editorial Paidós, España.
- Beck, U; Beck-Gernsheim, E. (2002). *La individualización. El individualismo institucionalizado y sus consecuencias sociales y políticas*. Paidós, España.
- Beck, U; Beck-Gernsheim, E. (2012). *Amor a distancia. Nuevas formas de vida en la era global*. Paidós, España.
- Bourdieu, P. (1998). *La dominación masculina*. Ediciones Anagrama, España.
- Bratti, M.; Tatsiramos, K., (2008). Explaining how delayed motherhood affects fertility dynamics in Europe. *IZA DP*, N.º 3909.
- Burín, M. (2013). Género y psicoanálisis: subjetividades femeninas vulnerables. *Psico Mundo* s/f. Consulta 16 de mayo de 2013: <https://bit.ly/2PwE4KS>.
- Cárdenas de Santa María, M; Eagly, A; Heller, L; Jáuregui, K; Rivadeneira, W; Salgado, E. (2010). Percepciones de mujeres directivas en Latinoamérica sobre determinantes de su ascenso. Trabajo presentado en el Congreso Internacional: *Las políticas de equidad de género*

- en prospectiva: nuevos escenarios, actores y articulaciones.* Área Género, Sociedad y Políticas, FLACSO, Argentina. Noviembre, 2010. Buenos Aires, Argentina.
- Cassidy, T. y Sintrovani, P. (2008). Motives for parenthood, psychosocial factors and health in women undergoing IVF. *Journal of Reproductive and Infant Psychology*, Vol. 1, Núm. 26, pp. 4-17.
- Castellanos, G. (2011). *La custodia materna, la historia de la maternidad y el modelo de la maternidad intensiva.* Universidad Icesi, Santiago de Cali.
- Castells, M; Subirats, M. (2007). *Mujeres y hombres ¿Un amor imposible?* Alianza Editorial, España.
- Castilla, M. V. (2009). Individualización, dilemas de la maternidad y desarrollo laboral: continuidades y cambios. *Intersecciones en Antropología 10*, 343-358, UNCP-BA, Argentina.
- Chackiel, J; Schkolnik, S. (2004). América Latina: los sectores rezagados en la transición de la fecundidad. Citado por CEPAL (2004), *La Fecundidad en América Latina: ¿Transición o revolución?*, Serie Seminarios y Conferencias, Santiago de Chile, 9 al 11 de junio de 2003.
- Cotter, D; Hermsen, J; Ovadia S; Vanneman, R. (1999). *The Glass Ceiling Effect*. Paper presentado en la reunión anual de la American Sociological Association.
- De la Cruz, C. (2009). *Consecuencias económicas del conflicto trabajo-familia: desafíos para las políticas públicas.* Universidad de Chile, Santiago.
- Dussaillant, F. (2009). ¿Más salas cuna o permisos post natales más largos? Una comparación de alternativas de políticas para apoyar a la maternidad y a la primera infancia. *Centro de Estudios Públicos, Documento de Trabajo número 377*, Santiago.
- Faur, E. (2014). *El cuidado infantil en el siglo xxi. Mujeres malabaristas en una sociedad desigual.* Siglo veintiuno editores, Buenos Aires.

- Godoy, L; Díaz, X; Mauro, A. (2009). Imágenes sobre el trabajo femenino en Chile. 1880-2000. *Revista UNIVERSUM*, número 24, vol. 2, pp. 74-93, Chile.
- Güell, P. (1999). Familia y modernización en Chile. Exposición ante la Comisión de Expertos en Temas de Familia, SERNAM, diciembre de 1999, Santiago.
- Gustafsson, S; Kenjoh, E; Wetzels, C. M. (2002). Postponement of Maternity and the Duration of Time Spent at Home after First Birth: Panel Data Analyses Comparing Germany, Great Britain, the Netherlands and Sweden. *OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers*, No. 59, OECD Publishing.
- Herche, V. (2011). Chapter 3: Demographic Change and the Family in Europe. Citado en Familyplatform (2011) Spotlights on Contemporary Family Life. *Families in Europe* Volume 2. Ediciones Familyplatform por Linden Farrer y William Lay.
- Herrera, F; Teitelboim, B. y Zegers-Hochschild, F. (2015). Tipologías y argumentos en torno a las técnicas de reproducción asistida en habitantes de Santiago de Chile. *Revista Médica de Chile*, Núm. 143, pp. 1527-1532.
- Herrera, S. (2007). *Individualización social y cambios demográficos: ¿Hacia una segunda transición demográfica? Estudio comparado acerca de las relaciones entre valores y cambios demográfico-familiares a fines del siglo xxi*. Editorial Siglo Veintiuno, Santiago.
- Hewlett, S (2002). Executive women and the myth of having it all. *Harvard Business Review*.
- Hewlett, S. (2003). *Creating a life: what every woman needs to know about having a baby and a career*. Miramax Books, Nueva York.
- Howe, G., Westhoff, C., Vessey, M., Yeates, D., (1985). Effects of age, cigarette smoking and other factors on fertility, findings in a large prospective study. *British Medical Journal* 290 (6483), 1697-1700.

- ILO (2012). Global Employment Trends for Women 2012 / International Labour Office – Geneva: ILO, December 2012, 1 v.
- Kohli, M. (2007). The Institutionalization of the Life Course: Looking Back to Look Ahead. *Research In Human Development*, número 4, pp. 253- 271.
- INE (2010). *La familia chilena en el tiempo*. Enfoque Estadístico sobre las Estadísticas del Bicentenario. Noviembre 2010.
- INE (2015). *Anuario Estadísticas Vitales 2015*. Instituto Nacional de Estadísticas, Chile.
- ENE (2017). Encuesta Nacional de Empleo, Instituto Nacional de Estadísticas, Chile.
- Martí, A. (2011). *Maternidad y técnicas de reproducción asistida: un análisis desde la perspectiva de género, de los conflictos y experiencias de las mujeres usuarias*. Tesis Doctoral del Departamento de Filosofía y Sociología de la Universitat Jaume.
- Medina, B; Aguilar, D. (2015). La maternidad como un elemento constructor de sentido de vida. *Uaricha*, 12(29), pp. 34-51.
- Meil, G. (2008). *Pareja y familia en los proyectos vitales de las nuevas generaciones*. Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS), Madrid, pp. 1192-1224.
- Miller, A. (2005). *The effects of motherhood timing on career path*. Departamento de Economía, Universidad de Virginia
- Molina, M. E. (2006). *Transformaciones Histórico Culturales del Concepto de Maternidad y sus Repercusiones en la Identidad de la Mujer*. *Psyke* [online]. vol.15, n.º 2 [citado 2013-05-13], pp. 93-103.
- Puyana, Y; Mosquera, C. (2005). *Traer hijos o hijas al mundo: significados culturales de la paternidad y la maternidad*. *Scielo (online)*. Disponible en: <https://bit.ly/2zGN4IF>.
- Ribera, B; Estellés, S; Dema, C. M. (2009). *Obstáculos en la promoción profesional de las mujeres: El “techo de cristal”*. 3rd International Conference on Industrial Engi-



- neering and Industrial Management XIII Congreso de Ingeniería de Organización. Barcelona-Terrassa, Septiembre 2-4 2009.
- Riquelme, V. (2011). *¿La maternidad castigada? Discriminación y malos tratos*. Dirección del Trabajo: Departamento de Estudios,. Santiago.
- Sampedro, R; Gómez, V; Montero, M. (2002). Maternidad tardía: incidencia, perfiles y discursos. *Empiria. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, número 5, 2002, pp. 11-36. España.
- Schkolnik, S. (2004). *La fecundidad en América Latina*. Citado por CEPAL (2004), *La Fecundidad en América Latina: ¿Transición o revolución?*, Serie Seminarios y Conferencias, Santiago de Chile, 9 al 11 de junio de 2003.
- Segalen, M. (1981). *Antropología histórica de la familia*. Taurus Universitaria, España.
- Solé, C; Parella, S. (2004). “Nueva” expresiones de la maternidad. Las madres con carreras profesionales “exitosas”. *Revista RES* nro. 4, pp. 67-92.
- Sunkel, G. (2004). La familia desde la cultura: ¿Qué ha cambiado en América Latina? En Arriagada, I; Aranda, V. (comp.), *Cambio de las familias en el marco de las transformaciones globales: necesidad de políticas públicas eficaces*. Serie Seminarios y Conferencias, Santiago: CEPAL.
- UNFPA (Fondo de Población de las Naciones Unidas) (2017). *Estado de Población Mundial 2017*. División de Información de Relaciones Externas de UNFPA.
- Van Noord-Zaadstra, B. M., Looman, C. W., Alsbach, H., Habbema, J. D., te Velde, E.R., Karbaat, J., (1991). Delaying childbearing: Effect of age on fecundity and outcome of pregnancy. *British Medical Journal* 302(6789), 1361-1365.
- World Economic Forum, USA. Annual Report 2009-2010.



# Informalidad y encarcelamiento<sup>1</sup>

## *La regulación del trabajo femenino en mercados de trabajo globalizados*

ANA CÁRDENAS TOMAŽIČ

En el marco de la progresiva globalización, es decir, movilidad internacional de capital, bienes y personas, la promoción del empleo femenino se ha constituido crecientemente en foco de la regulación laboral y de las políticas públicas a nivel nacional como internacional. Si bien la participación laboral femenina es central para asegurar la autonomía de la población femenina, lo es también para asegurar y mejorar las posibilidades de competencia de las economías nacionales en el nuevo contexto del comercio internacional. En la medida en que estas logren incrementar el tamaño de su fuerza de trabajo, el valor de los bienes y servicios podrá también mantenerse o incluso reducirse. Es precisamente esta la función económica que está cumpliendo hoy la fuerza de trabajo femenina a nivel mundial (Sassen, 2007; Öztimur, 2007). Su participación laboral se concentra nivel mundial en la agricultura (30,5%) el

---

<sup>1</sup> Este capítulo se basa en el proyecto de investigación “Staat, Unternehmen und Gender: ökonomische Nutzung menschlicher Arbeitsfähigkeit am Beispiel der Gefangenearbeit in Lateinamerika und Europa”, el cual pudo ser llevado gracias a una beca de investigación especial (Sonderforschungstipendium) de la Fundación Alexander von Humboldt (Alexander-von-Humboldt-Stiftung). Mis especiales agradecimientos a esta fundación por el valioso apoyo institucional y financiero brindado.

comercio (18,5%) y los servicios (38,0%)<sup>2</sup> (ILO, 2017), es decir, en aquellos sectores económicos donde se desempeña también la mayor cantidad de fuerza de trabajo de más bajos ingresos globalmente (ILO, 2016).

Al respecto, el trabajo doméstico está siendo un factor clave en la transformación de los mercados del trabajo a nivel mundial, al asumir gran parte de las tareas domésticas de aquellos sectores de la fuerza de trabajo femenina que cuentan con los recursos económicos para financiar trabajo doméstico para su hogar. Es así como más de 67 millones de personas realizan trabajo doméstico pagado a nivel mundial, estando dicha fuerza de trabajo compuesta en más de un 80% por trabajadoras (ILO, 2018). Más aún, la migración internacional de mujeres de países de ingresos bajos a países de altos ingresos está permitiendo la reorganización de los mercados de trabajo en esos países vía una mayor participación laboral femenina nacional y una simultánea inmigración de trabajadoras extranjeras que asumen parcial o totalmente las tareas de cuidado anteriormente realizadas por la población femenina nacional (IOM, 2018). De hecho, del total de 11,5 millones de trabajadores y trabajadoras migrantes que realizan trabajo doméstico (incluido el trabajo de cuidado), 8,45 millones son mujeres, trabajando la mayoría de ellas (casi 7,0 millones de mujeres) en países de altos ingresos (*ibid.*). En consecuencia, la reorganización de los mercados del trabajo vía una creciente feminización de la fuerza de trabajo está ocurriendo principalmente producto de una participación laboral femenina en los sectores económicos y ocupaciones de menores ingresos y laboralmente más desprotegidos. En términos agregados, esto significa que parte significativa de

---

<sup>2</sup> Cálculo propio a partir de datos ILO 2017. Dentro del sector de los servicios se consideraron las siguientes categorías: *utilities (electricity, gas, etc.); construction; accommodation and restaurants; transport, storage and communication; financial activities; education; health and social work activities; public administration and defence, compulsory social security; real estate, business and administrative activities; other services* (ILO, 2017: 58).

la fuerza de trabajo femenina tiende a trabajar en la economía informal, específicamente en el empleo informal, es decir, aquel que se desarrolla al margen de la legislación laboral vigente (ILO, 2014).

Este modo de transformación de los mercados del trabajo basado en una creciente incorporación de la población femenina, así como el tiempo que está tomando dicha transformación, parecieran estar hoy en conflicto. El encarcelamiento –como sostiene la principal tesis de este artículo– sería una de las expresiones más extremas de dicho conflicto y el modo concreto en que socialmente se está regulando el trabajo femenino frente a aquella población que no circunscribe su participación laboral dentro de los márgenes del mercado laboral informal, específicamente en empleos informales, sino que en el mercado del trabajo ilegal. En las siguientes páginas se esbozan los principales argumentos en torno a esta tesis.

## Participación laboral femenina e informalidad

Los mercados de trabajo son espacios de interacción social para la compra y venta de fuerza de trabajo (Hudson, 2013), pero por sobre todo una forma de organizar el trabajo remunerado en el marco de la cual se distribuyen y estructuran posibilidades desiguales de integración a la sociedad vía la segmentación del mercado laboral (Tilly/Tilly, 2005). Si bien históricamente el uso económico y la participación laboral de la población femenina ha ocurrido principalmente de manera invisibilizada, dentro del espacio del hogar y a través del desarrollo de tareas reproductivas (Godoy *et al.*, 2009; Gottschall, 2010), la población femenina de baja calificación ha participado activamente en el así llamado mercado de trabajo informal, especialmente en el trabajo agrícola (ILO, 2017), el trabajo a domicilio (Tomei, 2000) y el trabajo doméstico remunerado (Valenzuela/Mora, 2009).

Al igual que en el mercado del trabajo formal, los bienes y servicios que se producen en el mercado de trabajo informal son legales. Lo que es informal –allí su diferencia con respecto al mercado laboral formal– son las condiciones en que ocurre dicha producción. Estas no están reguladas por la legislación laboral existente, sino que por diversas prácticas y normas sociales (Portes *et al.*, 1989; Portes/Haller, 2005). Los límites entre ambos segmentos del mercado laboral son ciertamente cada vez más difusos, especialmente debido a las reformas laborales de las últimas décadas implementadas para flexibilizar el uso de la fuerza de trabajo. Sin embargo, lo que es hasta hoy una constante histórica es la interdependencia entre ambos mercados laborales: el mercado del trabajo informal debe compensar constantemente las fluctuaciones de demanda de trabajo que se producen en el mercado laboral formal, proveyendo a este de la fuerza de trabajo requerida para aquellos períodos de mayor demanda de bienes y servicios (Portes *et al.*, 1989; Carpio *et al.*, 2000; Portes/Haller, 2005; Sassen, 2007). En consecuencia, las condiciones de trabajo en el mercado laboral informal son especialmente inestables y socialmente desprotegidas (*ibid.*).

En el marco del proceso de globalización se ha renovado la segmentación laboral como estructura característica de los mercados laborales, siendo la fuerza de trabajo femenina de baja calificación migrante o no migrante, la que en términos relativos tiende a trabajar nuevamente bajo condiciones laborales informales (ILO, 2013, 2014, 2017; OECD, 2017; UN WOMEN, 2016). Dicha dinámica se observa tanto en sociedades que históricamente han tenido mercados del trabajo informales de gran magnitud, como lo son por ejemplo India y Brasil, así como también en aquellas sociedades que especialmente en el siglo xx habían logrado formalizar sus mercados del trabajo (*ibid.*). Al respecto, un claro ejemplo es hoy el mercado laboral alemán. Las reformas laborales introducidas a partir los 90 han generado un mercado de baja remuneración (*Niedriglohsektor* o

*low-wage-sector*) que, pese a ser legal, muestra similares condiciones de trabajo que los mercados laborales informales en términos de los bajos ingresos, el escaso o nulo acceso a la seguridad social y una alta inestabilidad laboral (Knuth/Kaps, 2014). En su variante liberal, el mercado laboral estadounidense (Kalleberg, 2009) y el inglés (Rubery, 2015) son ejemplos adicionales en este mismo sentido.

Por último, la estructura y el funcionamiento del mercado laboral informal están históricamente ligados con el orden (neo)patriarcal y las relaciones desiguales entre los géneros así como también las etnias y clases. Si bien la población laboral femenina está participando laboralmente cada vez más, esta continúa siendo la principal responsable de las tareas reproductivas a nivel mundial (OECD, 2017; UN WOMEN, 2016). En el caso de la fuerza de trabajo femenina de baja calificación, dicha dinámica tiene características específicas: 1) esta fuerza de trabajo usualmente proviene de hogares más pobres y por ello no cuenta con los recursos materiales necesarios para comprar trabajo doméstico remunerado y/o servicios de cuidado infantil (Valenzuela/Mora, 2009); 2) no tiene un acceso a los servicios públicos de cuidado infantil (Abrassart/Bonoli, 2015) y 3) no es poco habitual que deba ofrecer su propia fuerza de trabajo como fuerza de trabajo doméstico remunerado y/o de cuidado infantil o a personas ancianas o enfermas (Valenzuela/Mora, 2009). En consecuencia, la fuerza de trabajo femenina de baja calificación ha tendido a integrarse principalmente al mercado de trabajo informal (ILO, 2013, 2017), debido a que en este mercado laboral, esta fuerza de trabajo suele encontrar mayores posibilidades de acceso y movilidad laboral (ILO, 2013, 2014; UN Women, 2016). Más aún y como vienen enfatizando los estudios de la interseccionalidad, este tipo de condiciones de trabajo continúan estructurándose claramente en torno a la intersección de las categorías sociales del género, la clase y la etnia, reproduciendo y profundizando con ello las desigualdades sociales ya existentes (Lutz/Palenga-Möllenbeck, 2011; Näre, 2012;

Hedberg, 2016). Esto significa que, grupos específicos de la fuerza de trabajo femenina se emplean hasta hoy bajo condiciones laborales informales, pues les permiten, en mayor o menor medida, lograr la conciliación o mejor dicho, la integración entre trabajo productivo y reproductivo debido a sus condiciones de trabajo más flexibles. Sin embargo, la contracara de dicha dinámica es clara: son estos segmentos de la fuerza de trabajo femenina los que tienen que asumir al mismo tiempo la desprotección laboral así como la pobreza presente y futura de sus salarios y jubilaciones, respectivamente (véase al respecto Cetrángolo *et al.*, 2015).

### **Participación laboral femenina ilegal y encarcelamiento**

Cuando Karl Polanyi (2001 [1944]) analizó el surgimiento de los mercados durante el siglo xviii y la consecuente transformación de la naturaleza, el trabajo y el dinero en “mercancías ficticias” (*fictitious commodities*), destacó dos aspectos centrales en relación a dicho proceso de transformación tanto de la sociedad como de la naturaleza: el modo de transformación y el ritmo de esta. Sería este último aspecto un elemento central para que una transformación escasamente consensuada y usualmente de gran y profunda envergadura pudiese ser llevar a cabo política y económicamente de tal manera que la naturaleza y los seres humanos la pudiesen aceptar y adaptarse a esta progresivamente. Un segundo elemento destacado por este autor son las “intervenciones gubernamentales” (*governments interventions*), es decir, las políticas públicas implementadas para compensar, específicamente para moderar el ritmo de las transformaciones con miras a asegurar la paz social.

La promoción actual del empleo femenino vía políticas públicas, específicamente por medio de políticas sociales y laborales, corresponde a las así llamadas “políticas positivas



de activación” (Lessenich, 2009; Bonoli, 2010), es decir, medidas que buscan fomentar el empleo femenino en los mercados de trabajo. A nivel mundial se observa que las medidas de activación de la fuerza de trabajo femenina más habituales son el aumento de guarderías y jardines infantiles, la flexibilización de las jornadas de trabajo y, especialmente en aquellos países de Estados de bienestar “conservadores” o “socialdemócratas”, la introducción de beneficios familiares para fomentar adicionalmente la natalidad y la redistribución de las tareas reproductivas entre los padres (Gregory *et al.*, 2013; Smith/Villa, 2015).

Si bien en el marco de estas políticas de activación ha venido aumentando la participación laboral femenina –tendencia que ciertamente se debe también a un conjunto de otros factores adicionales–, se han generado ritmos y modos de transformación que parecieran no responder ni a la oferta ni a la demanda de fuerza de trabajo. Desde el punto de vista de la demanda de trabajo, el ritmo de la transformación de los mercados del trabajo y con ello de las sociedades es, claramente, más lento si se lo compara con el ritmo en que hoy es movilizado e intercambiado el capital financiero y los bienes. Desde el punto de vista de la oferta de trabajo, en este caso, de la propia fuerza de trabajo femenina, dicho ritmo de transformación pareciera ser también lento especialmente en lo que se refiere a las condiciones laborales a las cuales accede la mayoría de la fuerza de trabajo femenina a nivel mundial. Si para la fuerza de trabajo femenina más calificada, en especial de madres-trabajadoras, las condiciones son claramente peores en comparación con las condiciones laborales de la fuerza de trabajo masculina más calificada (véase Cárdenas/Hein en este libro), peores aún son las condiciones de trabajo de la fuerza laboral femenina menos calificada, en especial de aquella que participa en el mercado informal. En efecto y como vienen indicando sistemáticamente todos los informes recientes de la Organización Internacional del Trabajo (ILO, 2013, 2014, 2017), el incremento de la

participación laboral femenina no se ha traducido en mejores condiciones de trabajo para la gran mayoría de la fuerza de trabajo femenina y mucho menos para la fuerza de trabajo femenina de baja calificación, en especial aquella proveniente de los hogares más pobres de cada sociedad (*ibid.*).

En este contexto, llama la atención otra tendencia a nivel mundial: el fuerte incremento que ha tenido la población carcelaria, en especial la población penitenciaria femenina. Esta ha crecido en todos los continentes en las dos últimas décadas en un 50,2% (ICPS/ICPR, 2016a, 2016b), mientras que la población masculina ha aumentado en un 18,1% (*ibid.*). Más aún, y de acuerdo a las últimas estimaciones del International Centre for Prison Studies, la población femenina penitenciaria ha crecido desde el año 2000 en un 53,3% y la población penitenciaria masculina en un 19,6% (ICPS/ICPR, 2018a) <sup>3</sup>. La población penitenciaria femenina representa hoy un 6,9% de la población penitenciaria total, encontrándose en prisión preventiva o ya condenada más de 714 000 mujeres a nivel mundial. En el caso de los países que, a primera vista, presentan una menor población penitenciaria femenina, la población inmigrante o de origen inmigrante es la que actualmente se encuentra sobrerrepresentada en los respectivos sistemas carcelarios. Este es el caso del Medio Oriente, pero por sobre todo de Europa y los territorios europeos de ultramar<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> Dentro de esta tendencia mundial ciertamente algunos países tienen un fuerte impacto en el total de la población penitenciaria femenina, especialmente por el tamaño absoluto de esta. Estos países son Estados Unidos (211 870 mujeres), China (107 131 mujeres), Rusia (48 478 mujeres), Brasil (44 700 mujeres) y Tailandia (41 119 mujeres) (ICPS/ICPR, 2018).

<sup>4</sup> De acuerdo a las actuales cifras del World Prison Brief Data (ICPS/ICPR julio, 2018b), la gran mayoría de la población reclusa extranjera se encuentra en Europa y los territorios europeos de ultramar así como en países del Medio Oriente, estando sobrerrepresentada esta población dentro de la población penitenciaria total. Es así como dentro de los países que tienen más de un 50% de población penitenciaria de origen extranjero se encuentran siete países europeos (Mónaco, Liechtenstein, Andorra, Luxemburgo, Suiza, Austria y Grecia), un territorio europeo de ultramar (Guyana Francesa) y dos países del Medio Oriente (Emiratos Árabes Unidos y Qatar). Una

Respecto al crecimiento de la población penitenciaria femenina cabe tener presente su subestimación, producto de la carencia de datos acutales disponibles<sup>5</sup> así como el estado incompleto de estos para diversos países<sup>6</sup> (ICPS/ICPR, 2018a). Al mismo tiempo, es importante considerar que el crecimiento de la población penitenciaria femenina es claramente superior al crecimiento de la población femenina mundial (21% entre mediados del 2000 a mediados del 2016) y al crecimiento en el número total de la población penitenciaria mundial (20%) (*ibid.*).

¿Cómo es posible entender el crecimiento de la población penitenciaria femenina en todos los continentes desde los 2000 hasta la fecha? El encarcelamiento femenino –principal tesis de este capítulo– sería la expresión de un conflicto social claro, pero aún relativamente invisible: mientras un fragmento de la fuerza de trabajo femenina menos calificada intenta acelerar su participación laboral bajo condiciones que efectivamente aseguren su autonomía económica y, con ello, su integración a la sociedad de mercado vía participación en los diversos mercados laborales ilegales, las sociedades buscan, por medio de la intervención estatal penal, acelerar y, con ello, asegurar la participación laboral femenina de baja calificación dentro de los límites del mercado laboral informal por medio de la regulación del mercado laboral ilegal y la participación laboral femenina en este.

---

visión aún más clara de dicha tendencia se hace visible cuando se incluye el total de los 30 países con una mayor población penitenciaria. En este caso, se encuentran adicionalmente siete países europeos (Bélgica, Malta, Chipre, Estonia, Italia, Alemania y Noruega), dos territorios europeos de ultramar (Gibraltar y Aruba) y cuatro países del Medio Oriente (Arabia Saudita, Israel, el Líbano y Oman). Cabe acá tener presente que estas cifras son aproximativas, dado que estos porcentajes así como los datos absolutos no se encuentran desagregados ni disponibles según género a nivel mundial.

<sup>5</sup> Estos países son: Uzbekistán, Korea del Norte, Cuba, Eritrea y Somalia (ICPS/ICPR 2018b).

<sup>6</sup> Datos incomplementos respecto a la evolución de estas cifras corresponden a los siguientes países: China, República Africana Central, Guinea Ecuatorial, Gabón, Groenlandia y las Islas Marianas del Norte (USA) (*ibid.*).

## Encarcelamiento e informalidad

La tesis del encarcelamiento que acabo de plantear se basa en dos fundamentos teóricos básicos que presento acá de manera sintética:

El primer supuesto es que la cárcel es una institución del mercado laboral. Este supuesto se funda en la amplia pero aún dispersa literatura acerca de la cárcel y el sistema penitenciario que directa o indirectamente ha tematizado la relación entre el sistema carcelario y el mercado laboral. Al respecto, esta literatura plantea, a grandes rasgos, que la cárcel es una institución laboral y social presente desde los orígenes del capitalismo. Su función económica-política varía de acuerdo a las diferentes fases de este orden económico y social (Rusche/Kirchheimer, (1974 [1939]; Western/Beckett 1999), pero tiende a concentrarse en: 1) la regulación del tamaño de la oferta de fuerza de trabajo vía su encarcelamiento (o no) (*ibid.*) y b) el disciplinamiento de la población penitenciaria vía su castigo y resocialización de manera tal de asegurar la reproducción del orden social capitalista, es decir, de fuerza de trabajo que esté dispuesta a trabajar bajo las condiciones laborales más precarias (Foucault, 1975; Melossi/Pavarini, 1979). La literatura actual acerca de la cárcel ha recogido implícita o explícitamente estos planteamientos iniciales, argumentando que en el marco de las reformas neoliberales la cárcel cumple nuevamente la función de controlar (Wacquant, 1999, 2009; Davis, 2003) y castigar (*ibid.*) a aquellos grupos de trabajadores más afectados por dichas reformas, en especial, la población trabajadora pobre y/o desempleada, las minorías étnicas y las mujeres (Davis, 2003). Adicionalmente, la cárcel comienza también a tener una función lucrativa mediante el uso económico de la población penitenciaria (*ibid.*). Por último, la cárcel cumple una función segmentadora del mercado laboral, en la medida en que contribuye a la estigmatización de la población penitenciaria (Western, 2007) y, con ello, a la destrucción de su capital social y

cultural, condenándola solo a empleos en el sector informal de la economía. Adicionalmente, Calavitta (2006), De Giorgi (2010) Melossi (2015) subrayan la función segmentadora indirecta que tiene la cárcel, ejercida especialmente en el caso de la población migrante mediante medidas penales y extrapenales que restringen el derecho al trabajo y la movilidad en el mercado laboral formal.

El segundo supuesto de mi tesis sobre el encarcelamiento discutida acá es que la economía ilegal y sus respectivas formas de trabajo constituyen precisamente un segmento del mercado del trabajo: el mercado laboral ilegal. Al respecto, ha habido una escasa reflexión teórica sobre este tema. Sin embargo, son especialmente útiles los trabajos de Portes *et al.* (1989) y Portes (2000), así como de Portes y Haller (2005) sobre la estructura y el funcionamiento de la economía y sus diferentes segmentos, que permiten deducir teóricamente la estructura y el funcionamiento de un mercado laboral ilegal. Este mercado laboral se constituiría tanto a partir de las dinámicas propias de la oferta y demanda de la fuerza de trabajo, así como mediante la intervención estatal, especialmente en lo relativo a los límites que legalmente se establecen entre uno y otro segmento de las economías y los mercados laborales. Más concretamente, la ilegalización y, con ello, la penalización de determinadas actividades económicas y sus respectivas formas de trabajo remunerado serían formas de regular los mercados del trabajo a través de su desestructuración y su simultánea estructuración. De esta manera se buscaría fomentar el tránsito de la fuerza de trabajo desde el mercado ilegal del trabajo al mercado de trabajo informal.

Sobre la base de dichos fundamentos teóricos y considerando las tendencias actuales relativas a la población penitenciaria femenina, el encarcelamiento sería, entonces, la expresión de una dinámica de conflicto social en torno al modo y los tiempos en que se está llevando a cabo la actual reestructuración de los mercados laborales, vía una creciente integración de la población femenina. Este sería

especialmente el caso de aquella fuerza de trabajo femenina que enfrenta mayores restricciones para ingresar y moverse dentro del mercado de trabajo formal y que, consecuentemente, termina participando principalmente en el mercado laboral informal y/o en empleos informales del mercado de trabajo formal. Esto, pues es precisamente la población que se integra bajo precarias condiciones de trabajo la misma que se encuentra masivamente recluida en las cárceles a nivel mundial: mujeres de baja calificación, en edad de trabajar y con hijos/as. Si bien tanto mujeres migrantes como no migrantes se encuentran recluidas, el estatus de migrante es un factor que pareciera incrementar la vulnerabilidad de esta población frente al mercado laboral y el sistema penal en los países de destino. Por lo tanto, si bien el género, la educación como *proxy* de la clase y la etnia son categorías sociales que estructuran el encarcelamiento de la población penitenciaria femenina a nivel mundial, se agregan a estas también la maternidad y la edad de esta población. En este último caso, no es la fuerza de trabajo femenina de mayor edad la que se encuentra mayoritariamente en las cárceles, sino precisamente aquella población femenina que se encuentra en edad tanto productiva como reproductiva (véase Düinkel *et al.*, 2003; Yagüe Olmos/Cabello Vásquez, 2005; Antony, 2007; Zolondek, 2007; Cárdenas, 2010, 2011, 2013; Cárdenas/Undurraga, 2014; Azaola, 2014; Massaro, 2014; Almeda Samaranch/Di Nella, 2017).

El conflicto social acá esbozado puede, entonces, ser entendido como un conflicto relativo a la aloca-ción de la fuerza de trabajo femenina, es decir, respecto al lugar que grupos específicos de fuerza de trabajo femenina ocupan dentro de los mercados laborales. Este conflicto tiene implicancias para el funcionamiento y la reproducción de un orden laboral segmentado, así como finalmente también para un orden social que, sobre la base de dicha segmentación, ofrece posibilidades desiguales de integración laboral y, con ello, social a la población femenina y sus familias. El encarcelamiento, es decir, el control espacial y temporal de

parte de la fuerza de trabajo femenina de baja calificación sería, por lo tanto, un modo concreto como se está intentando regular a aquella fuerza de trabajo femenina que no circunscribe su participación laboral dentro de los márgenes del mercado laboral formal y principalmente informal, sino que en el mercado del trabajo ilegal.

Un elemento central para comprender el fenómeno del encarcelamiento y el conflicto que subyace a este es el tipo de delitos que están siendo penalizados mayoritariamente a nivel mundial hoy, pues estos corresponden a actividades económicas, específicamente laborales muy concretas. A diferencia de los patrones criminológicos de la población penitenciaria masculina, la cual se encuentra mayoritariamente encarcelada debido a crímenes de violencia y sexuales, la penalización de la población femenina se debe principalmente a los así llamados *crimes of poverty* (UN Women, 2011, 2015). Bajo dicho término se entienden delitos originados en una situación de vida caracterizada por una pobreza material: robo y hurto (delitos contra la propiedad y el patrimonio), prostitución (delito contra el orden público) y especialmente microtráfico (delito contra las leyes de estupefacientes). Desde el punto de vista de la estructura y el funcionamiento de los mercados laborales, estos delitos pueden ser entendidos como actividades laborales, pues son actividades económicas que buscan generar ingresos propios sean vía el trabajo independiente o dependiente.

Estos patrones de participación laboral ilegal por parte de determinados segmentos de la fuerza de trabajo femenina son claramente coherentes con las políticas públicas que buscan promover la participación laboral femenina, pues son mujeres “activadas” que han logrado generar sus propios ingresos mediante diversas formas de trabajo remunerado. En consecuencia e independiente de toda valoración normativa y ética, ¿por qué tendría esta población de la fuerza de trabajo femenina que actuar de manera diferente si son las principales responsables del trabajo reproductivo y socialmente se les exige que desarrollen un trabajo

“productivo” teniendo escasas posibilidades de participar en el mercado laboral formal e informal, siendo por ello condenadas a vivir en la pobreza? Su actuar pareciera ser totalmente coherente con el *homo oeconomicus* o mejor dicho, la *femina oeconomica* que las políticas públicas están hoy tratando de activar en la población femenina.

La participación laboral femenina en el mercado del trabajo ilegal efectivamente acelera el proceso de transformación del mercado laboral vía la integración de la población femenina de baja calificación a la fuerza de trabajo. Sin embargo, estos patrones de participación laboral son problemáticos desde el punto de vista de los mercados laborales segmentados, principalmente por dos razones: a) reducen el tamaño de la fuerza de trabajo disponible en el mercado del trabajo informal y b) cuestionan la legitimidad del mercado laboral informal, pues plantean de manera concreta y ejemplar modos de participación laboral femenina alternativos a este. Mediante el encarcelamiento de la fuerza de trabajo femenina que participa en el mercado laboral ilegal los Estados, específicamente, los sistemas penales estarían entonces intentando regular de manera concreta, es decir temporal y espacialmente, el modo en que la población femenina de baja calificación está participando laboralmente y los tiempos en que ocurre dicha transformación. En concreto y complementariamente a las “políticas positivas de activación” de la población femenina, mediante “políticas negativas de activación”, en este caso, de criminalización de determinadas formas de trabajo femenino remunerado y la reclusión de los grupos sociales que las practican se estaría intentando restringir el acceso y la movilidad dentro del mercado laboral ilegal y (re)situar la oferta de fuerza de trabajo femenina de baja calificación en el mercado laboral informal o su equivalente, el mercado laboral de bajos ingresos, para acelerar el ritmo de esta “gran transformación” (Polanyi, 2001 [1944]).



De manera similar a como se han venido regulando los mercados del trabajo hasta la fecha, la aloca-ción espacial y, con ello, temporal de la fuerza de trabajo se estructura dentro de los límites concretos de una organización. La formación de este proletariado femenino no ocurre entonces hoy únicamente en empresas propiamente tales, sino en cárceles que cada vez más son parte de las cadenas productivas contemporáneas (Davis, 2003; Nathan, 2005; Cárdenas, 2010; Mason, 2013). Mediante el encarcelamiento de la fuerza de trabajo femenina se trazan entonces claramente los límites entre mercado laboral ilegal e informal a través de: a) una clara separación entre el trabajo productivo y reproductivo, quedando este principalmente a cargo de las redes familiares no recluidas, y b) un disciplinamiento laboral, sea tanto a través del castigo mismo de la reclusión, la estigmatización asociado a ella y progresivamente, mediante las diversas formas de trabajo penitenciario femenino que actualmente se realizan en diversas cárceles del mundo bajo la óptica de la rehabilitación (véase Dünkel *et al.*, 2003; Zolondek, 2007; Cárdenas, 2011, 2013; Yagüe Olmos, 2011; Cárdenas Undurraga, 2014; Massaro, 2014).

## Conclusiones

La globalización de las economías está significando una transformación de gran envergadura de los mercados de trabajo y, con ello, de las sociedades. Uno de los ejes centrales de dicho proceso de transformación lo constituye hoy la regulación de los mercados del trabajo vía la transformación de la población femenina en fuerza de trabajo disponible. Tanto el modo como los tiempos en que está ocurriendo dicho proceso de transformación dan cuenta de una situación silenciosa, pero de claro conflicto social. La fuerza de trabajo femenina de baja calificación está teniendo escasas posibilidades para integrarse a este proceso de

cambio mediante condiciones laborales que aseguren tanto su bienestar como el de sus familias. De manera similar a la etapa inicial del proceso de formación del proletariado industrial, su integración al mercado laboral se caracteriza hoy por una participación laboral insegura y mal remunerada, situación que se hace claramente visible en una alta concentración de esta población en aquel segmento del mercado laboral que funciona en gran medida bajo dichas condiciones de trabajo: el mercado laboral informal.

La participación laboral femenina en el mercado del trabajo ilegal representa hoy una búsqueda por asegurar una participación en un segmento del mercado laboral que les permita mejores condiciones materiales de vida así como la integración del trabajo productivo y reproductivo. Más aún, mediante dicha dinámica, parte de la población femenina económicamente más vulnerable a nivel mundial pareciera intentar acelerar un proceso para el cual están siendo precisamente socializada: constituirse en población económicamente activa. De hecho, lo son, pero en el mercado laboral que compite con aquel que socialmente les es asignado: el mercado del trabajo informal. Mediante el encarcelamiento, es decir, la limitación temporal y espacial de la movilidad de esta fuerza de trabajo, están intentando las sociedades, algunas más, otras menos, asegurar la alocación de esta fuerza de trabajo dentro de los márgenes del mercado de trabajo informal. Más aún, mediante su encarcelamiento se está intentando acelerar la gran transformación que está significando la integración laboral de esa población femenina. Si bien las dinámicas de encarcelamiento y el funcionamiento mismo del sistema penal suelen tener altos costos económicos, aún más altos suelen ser sus costos sociales. ¿No sería más sensato detenernos un minuto dentro de esta vorágine del cambio constante para preguntarnos cómo y bajo qué ritmo queremos transformar nuestras sociedades? Así como vamos, no se va a lograr asegurar ni acelerar esta “gran transformación”, sino por sobre todo, nuestra “gran autodestrucción”.

## Bibliografía

- Abrassart, A.; Bonoli, G. (2015). Availability, Cost or Culture? Obstacles to Childcare Services for Low-Income Families, *Journal of Social Policies* 44 (4), pp. 787-806.
- Almeda Samaranch, E.; Di Nella, D. (2017). Mujeres y Cárceles en América Latina. Perspectivas críticas y feministas. En Muleres, delitos y prisiones, *Papers, Revista de Sociología*, 102 (2), p.153-214.
- Antony, C. (2007). Mujeres invisibles: las cárceles femeninas en América Latina, *Nueva Sociedad*, 208, pp. 73-85.
- Azaola, E. (2014). Women Prisoners: Theory and Reality in Mexico. En Mathieu Deflem (ed.). *Punishment and Incarceration: A Global Perspective, Sociology of Crime, Law and Deviance*. Bingley: Emerald Group Publishing.
- Bonoli, G. (2010). The Political Economy of Active Market Policy, REC-WP 01/2010, *Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe*. Edinburgh: REC-WOWE Publication, Dissemination and Dialogue Centre.
- Calavita, K. (2006). Gender, Migration, and Law: Crossing Borders and Bridging Disciplines, *International Migration Review*, 40 (1), pp. 104-132.
- Cárdenas, A. (2010). *Trabajo Penitenciario en Chile*. Santiago de Chile: Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ)-Ministerio de Justicia de Chile (MINJU)-Instituto de Ciencias Sociales (ICSO).
- Cárdenas, A. (2011). *Mujeres y Prisión: Problemas y Necesidades de la Población Penitenciaria Femenina en Chile*. Santiago de Chile: Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ)-Ministerio de Justicia de Chile (MINJU)-Instituto de Ciencias Sociales (ICSO).
- Cárdenas, A. (2013). Género y precarización laboral: El trabajo penitenciario femenino en Chile, in *Patrones de Desigualdad y Estratificación en Chile: La Continua Relevancia del Género*, C. Mora (ed.), pp. 143-169. Santiago de Chile: Editorial Universidad Alberto Hurtado.

- Cárdenas, A.; Undurraga, R. (2014). El sentido del trabajo en mujeres privadas de libertad en Chile. *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*, 9, pp. 286-309.
- Carpio, J.; Klein, E.; Novacovsky, I. (2000). *Informalidad y Exclusión social*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica/Siempro, OIT.
- Cetrángolo, O.; Bertranou, F.; Casanova, L. (2015). Universal social protection in labour markets with high levels of informality, *Employment Situation in Latin America and the Caribbean*, 12. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Davis, A. (2003). *Are prisons obsolete?* New York: Seven Stories Press.
- De Giorgi, A. (2010). Immigration control, Post-Fordism, and less eligibility. A materialistic critique of the criminalization of immigration across Europe, *Punishment & Society*, 12 (2), pp. 147-167.
- Düinkel, F.; Kestermann, C.; Zolondek, J. (2003). *Internationale Studie zum Frauenstrafvollzug. Bestandsaufnahme, Bedarfsanalyse und "best practice"*. Reader, Universität Greifswald/AGIS Program, European Commission-Directorate General Justice and Home Affairs.
- Foucault, M. (1975). *Surveiller et punir. La naissance de la prison*. Paris: Édition Gallimard.
- Godoy, L.; Díaz, X.; Mauro, A. (2009). Imágenes sobre el trabajo femenino en Chile, 1880-2000. *Revista UNIVERSUM*, N.º 24, Vol. 2, Universidad de Talca.
- Gottschall, K. (2010). Arbeit, Beschäftigung und Arbeitsmarkt aus der Genderperspektive. En F. Böhle; G.G. Voß; G. Wachtler, *Handbuch für Arbeitssoziologie*, pp. 671-698. Wiesbaden: VS Verlag.
- Gregory, A.; Milner, S.; Windebank, J. (2013). Work-life balance in times of economic crisis and austerity, *International Journal of Sociology and Social Policy*, 33 (9-10), pp. 528-541.

- Hedberg, C. (2016). "Doing gender" in the wild berry industry: Transforming the role of Thai women in rural Sweden 1980–2012, *European Journal of Women's Studies*, 23 (2), pp. 169-184.
- Hudson, K. (2013). Labor Markets. En V. Smith, *Sociology of Work: An Encyclopedia*, pp. 517-520. Los Angeles: Sage Publications.
- ICPS/ICPR (2018a). *World Female Imprisonment List*, fourth edition. London: International Centre Prison Studies, King's College London/Institute for Criminal Policy Research.
- ICPS/ICPR (2018b). *World Prison Brief Data*. London: International Centre Prison Studies, King's College London/Institute for Criminal Policy Research.
- ILO (2013). *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture, second edition*. Geneva: International Labour Organization.
- (ILO (2014). *Informality and the quality of employment in the G20 countries*. Geneva: International Labour Organization.
- (2016). *Global Wage Report 2016/2017. Wage inequality in the workplace*. Geneva: International Labour Organization.
- (2017). *World Employment Social Outlook: Trends for Women 2017*. Geneva: International Labour Organization.
- (2018). *Who are domestic workers?*, International Labour Organization, disponible en: <https://bit.ly/2NJUEp>.
- IOM (2018). *World Migration Report 2018*. Geneva: International Organization for Migration.
- Kalleberg, A. (2009). Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition, *American Sociological Review*, Vol. 74 (1), pp. 1-22.
- Knuth, M./Kaps, P. (2014). Arbeitsmarktreformen und „Beschäftigungswunder“ in Deutschland. *WSI Mitteilungen* (67), pp. 173-181.

- Lessenich, S. (2009). Mobilität und Kontrolle. Zur Dialektik der Aktivgesellschaft. En K. Dörre; S. Lessenich; H. Rosa, *Soziologie-Kapitalismus-Kritik. Eine Debatte*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp, pp. 126-180.
- Lutz, H.; Palenga-Möllnbeck, E. (2011). Care, Gender and Migration: Towards a Theory of Transnational Domestic Work Migration in Europe, *Journal of Contemporary European Studies*, 19 (3), pp. 349-364.
- Mason, C. (2013). *International Growth Trends in Prison Privatization*, The Sentencing Project, Washington D.C.
- Massaro, C. M. (2014). *Trabalho em tempos de crise: a super-exploração do trabalho penal nos centros de Ressocialização Femininos do Estado de São Paulo*. São Paulo: Universidade Estadual Paulista (UNESP).
- Melossi, D.; Pavarini, M. (1979). *Carcere e fabbrica. Alle origini del sistema penitenziario*, Bologna: Società editrice il Mulino.
- Melossi, D. (2015). *Crime, Punishment and Migration*, London: SAGE Publications.
- Näre, L. (2012). Migrancy, Gender and Social Class in Domestic Labour and Social Care in Italy: An Intersectional Analysis of Demand, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 39 (4), pp. 601-623.
- Nathan, Stephen (2005). *The European Market for Privatized Correctional Services, Developments and Implications. Prison Privatization Report International*, Public Services International Research Unit, Business School, University of Greenwich, England.
- OECD (2017). *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*. OECD Publishing, Paris.
- Öztimur, N. (2007). Women as strategic agents of global capitalism. *International Review of Modern Sociology*, 33 (1), pp. 117-128.
- Polanyi., K. (2001 [1944]). *The Great Transformation: The Political and Economic Origins of Our Time*. Boston: Beacon Press.

- Portes, A.; Castells, M.; Benton, L. A. (eds.) (1989). *The Informal Economy: Studies in Advanced and Less Developed Countries*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- Portes, A.; Haller, W. (2005). Informal Economy. En Neil J. Smelser; Richard Swedberg, *Handbook of Economic Sociology*, pp. 403-425. Princeton: Princeton University Press.
- Rubery, J. (2015). Change at work: feminisation, flexibilisation, fragmentation and financialisation, *Employee Relations*, Vol. 37 (6), pp. 633-644.
- Rusche, G.; Kirchheimer, O. (1974 [1939]). *Sozialstruktur und Strafvollzug*. Frankfurt a. M./Köln: Europäische Verlagsanstalt.
- Sassen, S. (2007). *A Sociology of Globalization*, Contemporary Societies. New York: W.W. Norton & Company.
- Smith, M.; Villa, P. (2015). EU-Strategien zur Geschlechter- und Lohngleichstellung und die Auswirkungen der Wirtschaftskrise, *WSI Mitteilungen* 68 (1), Hans-Böckler-Stiftung, pp. 13-24.
- Tilly, Ch.; Tilly Ch. (2005). Capitalist Work and Labor Markets, in N.J. Smelser; R. Swedberg, *Handbook of Economic Sociology*, pp. 283-312. Princeton: Princeton University Press.
- Tomei, M. (2000). Home work in selected Latin American countries: A comparative view. *Series of Homeworkers in the Global Economy*. Working Paper N.º 1, Geneva: International Labour Organization.
- UN (2016). *The World's Women 2015: Trends and Statistics*. New York: United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Statistics Division.
- UN Women (2016). *Progress of the World's Women 2015-2016. Transforming economies, realizing rights*. New York: UN Women United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women.
- E. Valenzuela, C. Mora (eds.) (2009). *Trabajo doméstico: Un largo camino hacia el trabajo decente*, Geneva: International Labour Organization.

- Wacquant, L. (1999). *Les prison de la misère*. Montréal, Québec: Liber.
- Wacquant, L. (2009). *Punishing the Poor: The Neoliberal Government of Social Insecurity*, Duke University Press.
- Western, B. (2007). *Punishment and Inequality in America*, New York: Russell Sage Foundation.
- Western, B.; Beckett, K. (1999). How unregulated is the U.S. Labor Market? The Penal System as a Labor Market Institution. *The American Journal of Sociology*, 104, 4, pp. 1030-60.
- Yagüe Olmos, C. (2011). Panorama actual de la situación de las mujeres y madres en los centros penitenciarios españoles: El programa de igualdad. En Añños, F. (coord.), *Las mujeres en las prisiones: La Educación Social en contextos de riesgo y conflicto*. Barcelona: Gedisa.
- Yagüe Olmos, C.; Cabello Vásquez, M.I. (2005). Mujeres jóvenes en prisión. *Revista de Estudios de Juventud*, 69 (05), pp.30-48.
- Zolondek, Juliane (2007). Lebens- und Haftbedingungen im deutschen und europäischen Strafvollzug. *Schriften zum Strafvollzug, Jugendstrafrecht und zur Kriminologie*. Mönchengladbach: Forum Verlag Godesberg.



## Acerca de las autoras

### Ana Cárdenas Tomažič

Licenciada en Sociología y Socióloga de la Universidad Católica de Chile, M. A. in European Political Studies de la Universidad de Heidelberg y Dr. Phil. de la Universidad Libre de Berlín. Se ha desempeñado como profesora asistente de los Institutos de Sociología de la Universidad Diego Portales y Pontificia Universidad Católica de Chile e investigadora asociada del Instituto de Sociología de la Universidad de Kassel. Actualmente es investigadora invitada del Institut für sozialwissenschaftliche Forschung (ISF München) y docente en el Instituto de Sociología de la Universidad Ludwig-Maximilians-Universität (LMU) y Hochschule München. Sus áreas principales de investigación son la Sociología del Trabajo y la Sociología de los Mercados Laborales.

### Kerstin Hein

Licenciada en Psicología de la Universidad Diego Portales en Santiago de Chile y doctora en Psicología Social y Sociología de la Ludwig-Maximilians-Universität München (LMU), Munich, Alemania. Actualmente es coordinadora de investigación en el Centro de Medicina Paliativa Pediátrica de la Clínica de la Ludwig-Maximilians-Universität. Anteriormente, investigadora en el Instituto de Juventud Alemán en Munich. En Chile, profesora asociada en la Escuela de Psicología de la Universidad de Santiago de Chile.

## Carmen Leccardi

Académica titular de la cátedra Sociología de la Cultura y coordinadora científica del Doctorado de investigación en sociología aplicada y metodología de la investigación social, en la Universidad de Milán-Bicocca. En la misma institución es, además, responsable del Centro de Investigación Interuniversitaria “Cultura de género”. Ha sido presidenta de la Asociación Europea Sociológica (2013-2015). Su investigación se ha focalizado en los procesos de cambio cultural, con específica atención a las diferencias de género y de generación, a las experiencias de los jóvenes y a las vivencias temporales. Entre sus últimas publicaciones destacan: *Un nuovo individualismo? Individualizzazione, soggettività e legame sociale* (ed. con P. Volonté), 2017, Egea, Milán; *Youth, Space and Time. Agoras and Chronotopes in the Global City* (editora con C. Feixa e P. Nilan), 2016, Brill, Leiden; *Sociologías del tiempo*, 2015, Editorial Finis Terrae, Santiago, Chile.

## Martine Segalen

Antropóloga, especialista en estudios sobre familia y generaciones, y profesora emérita de la Universidad de Paris Ouest-Nanterre La Defense. Es miembro de LASCO (Laboratoire d'analyses socio-anthropologiques du contemporain) y fue directora del Centre d'Etnologie Française, que forma parte Centre National de la Recherche Scientifique, y de la revista *Ethnologie française*. Entre sus obras relevantes destacan *Sociologie de la famille*, *Antropología histórica de la familia*, y *Ritos y rituales contemporáneos*, las cuales han sido traducidas en varios idiomas y publicadas en reiteradas ediciones.

## Valentina Marchant Ruiz-Tagle

Cientista familiar de la Universidad Finis Terrae y magíster en sociología de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Sus líneas de estudio se han focalizado en el área de familia y educación. Se ha desempeñado como docente e investigadora en la Universidad Finis Terrae y como asistente de investigación en proyecto Fondecyt de la Facultad de Psicología de la Universidad Alberto Hurtado. Actualmente se desempeña como jefa de estudios en Rukan Consultores.

## Valentina Ilic Vigil

Cientista familiar de la Universidad Finis Terrae y Máster en Políticas Públicas en King's College London. Se desempeñó por tres años como asesora del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y actualmente es consultora del Departamento de Protección Social en el Banco Interamericano de Desarrollo.

## Karin Jurczyk

Estudió Sociología y Ciencias Políticas en la universidad Ludwig-Maximilians-Universität München (LMU), doctora en Sociología de la Universidad de Bremen. Desde el año 2002 es directora del Departamento Familia y Política Familiar del Instituto de la Juventud (DJI), Munich, Alemania. Sus investigaciones se han centrado en las siguientes áreas: Estudios de Género, Sociología de la Familia y Sociología del Tiempo. Dentro de sus publicaciones se destacan *Die Arbeit des Alltags: Beiträge zu einer Soziologie der alltäglichen Lebensführung* (1993, editado junto a M. Rerrich), *Entgrenzte Arbeit – Entgrenzte Familie: Grenzmanagement im Alltag als neue Herausforderung* (2009, escrito junto con M.

Schier; P. Szymenderski; A. Lange; G. G. Voß) y Familienpolitik (2018 en K. Böllert (ed.). Kompendium Kinder- und Jugendhilfe).

## Daniela Soto Hernández

Titulada en Antropología Social de la Universidad de Chile, magíster en Sociología de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Especializada en género y trabajo. Actualmente se dedica a temas de desarrollo sustentable desde la antropología aplicada en el Centro de Estudios Interculturales e Indígenas, FONDAF n.º 15110006. Dentro de sus publicaciones se destacan *Social Capital and Women's Labor Force Participation in Chile* (2018, *Feminist Economics*, en co-autoría con I. Puga) y "Diferencias de politización en las demandas de trabajadores de empresas estratégicas v/s empresas del Retail" (2017, en co-autoría con C. Brega, P. Iglesias, R. Rojas. En D. Perez, O. Aguilar, H. Henríquez, H. (eds), *Conciencia y paralización, la centralidad de las huelgas Laborales*. Santiago: Editorial Universitaria).

## Rosario Undurraga R.

Ph.D. en Sociología (University of Warwick), M. A. in Comparative Labour Studies (University of Warwick), psicóloga (PUC). Sus intereses de investigación se relacionan con género, trabajo y desigualdades sociales. Actualmente se desempeña como profesora asociada en la carrera Ciencias de la Familia de la Universidad Finis Terrae, Chile, y lidera el proyecto de investigación FONDECYT n.º 11150862 sobre trayectorias laborales de mujeres y vejez en Chile. Sus publicaciones incluyen temas de género y políticas institucionales en universidades, mujer y trabajo, cárcel, y discriminación en el mercado laboral.

## **Ana María Yévenes Ramírez**

Doctora en Ciencias Sociales por la Pontificia Universidad Gregoriana de Roma y actualmente se desempeña como directora de la Escuela de Ciencias de la Familia, de la Universidad Finis Terrae. Fue fundadora del Centro de Estudio e Investigación sobre Familia, CEIF, y es editora de la Colección “Familia, cultura y sociedad” que pertenecen a la misma casa de estudios superiores.





