

Tensiones, limitantes y estrategias de género en mujeres trabajadoras de grupos medios, obreros y populares en Chile¹

Gender constraints and strategies among lower and middle class working women in Chile

Catalina Arteaga Aguirre^{1*}

Manuela Abarca Ferrando²

¹Universidad de Chile, Departamento de Sociología, Santiago, Chile, email:
carteaga@uchile.cl

²Universidad de Chile, Departamento de Sociología, Santiago, Chile, email:
manuela.abarca@ug.uchile.cl

*Autora para correspondencia: Catalina Arteaga Aguirre, carteaga@uchile.cl

Resumen:

Este artículo analiza las percepciones y experiencias de mujeres trabajadoras de distintas ocupaciones pertenecientes a grupos medios, obreros y populares, respecto de las limitantes, tensiones y estrategias en el ingreso y permanencia en el mercado de trabajo. Mediante un acercamiento cualitativo, se llevaron a cabo 27 entrevistas y tres grupos de discusión a mujeres que trabajan remuneradamente en grandes ciudades de Chile. Como resultado del estudio encontramos distintas formas de expresar y resolver las

CÓMO CITAR: Arteaga, C., y Abarca, M. (2018). Tensiones, limitantes y estrategias de género en mujeres trabajadoras de grupos medios, obreros y populares en Chile. *Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género de El Colegio de México*, 4, 10 de septiembre de 2018, e288, <http://dx.doi.org/10.24201/eg.v4i0.288>

Recibido: junio 2018

Aceptado: agosto de 2018



Esta obra está protegida bajo una
Licencia Creative Commons Atribución-
NoComercial 4.0 Internacional.

¹ El presente trabajo es parte de los resultados del proyecto Fondecyt Regular N° 1140930, *Experiencias posicionales: subjetividades en la transformación social de Chile*. Para la elaboración de este artículo se contó con el financiamiento de la Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo (VID) de la Universidad de Chile, a través del proyecto Enlace.

tensiones del conflicto familia-trabajo por grupo social, prácticas que, sin embargo, se enmarcan en discursos contradictorios que en parte reproducen y en parte cuestionan el orden de género tradicional.

Palabras clave: trabajo; género; conflicto familia-trabajo; desigualdad laboral; metodología cualitativa

Abstract:

This article analyzes the perceptions and experiences of working women from different occupations belonging to middle, working and popular groups, regarding the limitations, tensions and strategies in the entry and maintenance in the labor market. Through a qualitative approach, 27 interviews and three focus groups were carried out for women who work in paid jobs in Chile. As a result of the study, we found different ways of expressing and resolving the tensions of the family-work conflict by social group, practices that, however, are framed in contradictory discourses that partly reproduce and partly question the traditional gender order.

Keywords: paid-work; gender; family-work conflict; labor inequality; qualitative methodology

Introducción

La creciente incorporación de la mujer al mundo del trabajo en los últimos 20 años ha tenido un papel fundamental en la fisonomía del actual empleo en Chile, principalmente a través de su ingreso en el sector servicios y comercio, dinamizando el empleo asalariado. Sin embargo, esta incorporación no se ha traducido en una transformación del mercado laboral, que continúa siendo “una estructura orientada a normalidades masculinas que dificultan compatibilizar el trabajo remunerado con el de cuidado, vida personal y

comunitaria” (Todaro y Yañez, 2004, p. 54). Esto ha desembocado en una falta de equidad en su inserción y condiciones laborales, provocando, entre otros fenómenos, brechas de salarios que discriminan abiertamente el costo de la fuerza de trabajo femenina, discriminaciones en el acceso a ciertas ocupaciones y cargos directivos, y una tensión creciente en relación con la carga de trabajo doméstico no remunerado y la carga laboral remunerada. El género, como categoría, no ha sido incorporado a las organizaciones laborales y la comprensión del mundo del trabajo.

El trabajo constituye una categoría esencial de posicionamiento social. En los estudios empíricos sobre estratificación existe un reconocimiento de la ausencia de la dimensión de género, así como de la inclusión de la realidad posicional y laboral femenina, junto al análisis de la masculina (Colil, 2010; Riveiro, 2014). La inserción masiva de la mujer al trabajo, las nuevas dinámicas familiares y modelos de vida, cuestionan los parámetros tradicionales que asumían que los miembros de un mismo hogar (varones, mujeres e hijos) son iguales y poseen intereses similares, el mismo estándar de vida y comparten las mismas oportunidades en su trayectoria vital (Peña, Cárdenas, Ñopo, Castañeda, Muñoz y Uribe, 2013), asumiendo que la posición en una clase social no está afectada por la naturaleza de los roles económicos de las mujeres y los varones. Al poner en cuestión esta perspectiva, adherimos la importancia del género como categoría de análisis para el posicionamiento y movilidad social (Acker, 1973; Colil, 2010). En el caso de Chile, según el Informe Mujeres, Pobreza y Trabajo de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (Casen) (2011), entre los factores que feminizan la pobreza en el país se encuentra el aumento de las jefaturas femeninas, el alto nivel de desempleo en mujeres y la imposibilidad del cuidado de los hijos dadas las rigideces del mundo del trabajo.

De ahí que nos parezca relevante comprender, desde las experiencias y perspectivas de mujeres de distintos grupos sociales, las tensiones y limitantes que han encontrado en el ingreso y permanencia en el mercado laboral, con miras a entender, en un plano más general, sus experiencias subjetivas de trayectorias de posicionamiento social. Lo anterior, desde una mirada de género que aporta en evidenciar las interrelaciones entre el universo laboral y el ámbito de la familia, la reproducción y el trabajo doméstico. A través de un

abordaje cualitativo, este análisis permite avanzar en la visibilización del conflicto entre trabajo remunerado y no remunerado —aún ignorado—, así como las distintas modalidades en que mujeres de diferentes sectores sociales enfrentan dicho conflicto, evidenciando una gestión individual del mismo y un arreglo tradicional de género en el ámbito doméstico pocas veces cuestionado. Consideramos, a su vez, un contexto de creciente individualización, debilidad institucional en el apoyo para su incorporación al mundo del trabajo, así como condiciones desiguales en el mercado laboral chileno.

Mapa de las mujeres trabajadoras en Chile

A pesar del crecimiento de la tasa de participación laboral femenina en Chile, desde un 31.3% en 1990 a un 48.5% en 2017 (Instituto Nacional de Estadísticas [INE], 2018), la presencia de las mujeres en el trabajo remunerado, valorado y visible sigue siendo muy inferior a la de los hombres y su inserción laboral se ha dado de manera desigual en términos de ingresos, jerarquía, prestigio y poder (Brega, Durán y Sáez, 2015; Guerrero, 2015). La constante brecha salarial, la colonización de empleos en sectores baja productividad² (Díaz, 2015; Fuentes, Palma y Montero, 2005; Novella, 2015) y ubicación en puestos de menor jerarquía dentro de las organizaciones³ (Cárdenas, Correa y Prado, 2014; Guerrero, 2015), continúan siendo características propias del empleo femenino. Las mujeres chilenas perciben menor sueldo casi en un 15% que los hombres, siendo el tercer país de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) con mayor brecha salarial —después de Turquía y México—, diferencia que se acrecenta según más alto es el cargo (OCDE, 2017). Lo anterior se traduce en menores remuneraciones, baja cobertura de seguridad social, menor contacto con tecnologías e innovación y bajo

² Las mayoría de las mujeres empleadas se ubican en las áreas de servicios, ciencias sociales y del cuidado (Novella, 2015).

³ Solo 6.6% de los directores y 10.6% de las gerentes de primera línea de las empresas IPSA (Índice de Precios Selectivo de Acciones) son mujeres, mientras que ocupan sólo el 24% de los cupos directivos en las empresas estatales (Comisión Nacional de Productividad, 2017).

acceso a contratos estables. Se ha calculado que alrededor del 22% de la ocupadas en Chile tiene trabajos con alta probabilidad de ser precarios y desprotegidos (Brega, Durán y Sáez, 2015). De hecho, la mayoría de empleos ocupados por mujeres presentan una inserción endeble, es decir, son creados en la economía informal, liderando la tasa de informalidad con un 31.9% (frente a un 12% de los hombres), y en jornadas de baja intensidad horaria: cerca del 23% del empleo femenino es de jornada parcial (INE, 2018). El trabajo informal es considerado una alternativa que permite conciliar las demandas laborales y familiares, particularmente para las mujeres de bajos recursos sin posibilidades de financiar servicios de cuidado. La participación laboral femenina es menor en los estratos de menor ingreso (33.9%), versus un 70% de participación en los quintiles de mayor ingreso, brecha constante desde 1990 (Novella, 2015).

Entre las explicaciones a estas cifras se menciona la responsabilización casi exclusiva de la mujer del trabajo doméstico (Carrasco, 2012; Guerrero, 2015; Novella, 2015). A pesar de que existen esfuerzos por disminuir su carga en el trabajo no remunerado, culturalmente el rol del cuidado sigue siendo considerado y/o asumido por las mujeres:⁴ ellas dedican 5,6 horas en un día promedio al trabajo doméstico, frente a 2,6 de los hombres (Encuesta Nacional del Uso del Tiempo [ENUT], 2015). La estrecha conexión entre el trabajo remunerado y no remunerado, con las obligaciones domésticas que conlleva, posee consecuencias negativas en la vida laboral de las mujeres: carreras interrumpidas, doble jornada laboral, salarios más bajos y empleos de peor calidad (Arriagada, 2009). En este contexto, es más probable que las mujeres acepten trabajos de medio tiempo, con menores protecciones y salarios, que les permitan dedicar tiempo a su familia y quehaceres del hogar, complementando ambas actividades. Según la II Encuesta Nacional sobre Mujer y Trabajo en Chile del Banco Interamericano del Desarrollo (BID, 2012) las mujeres que,

⁴ Políticas con expreso foco en la paternidad activa son el sistema de protección integral a la primera infancia “Chile Crece Contigo” (Ley N° 20.379, 2009), donde se creó la campaña “Empápate” que tiene como propósito promover la paternidad activa y la corresponsabilidad (Chile Crece Contigo, 2012). Otra política fue el incremento de la licencia postnatal masculina de dos a cinco días (Ley 20.047, 2005), como un derecho laboral irrenunciable (Aguayo y Sadler, 2011). Sin embargo, se evidencia un alto desconocimiento y bajos índices de uso en la población masculina de estas leyes, siendo el trabajo una de las barreras más importantes para la participación activa como padres (Aguayo, Correa y Cristi, 2011; Figueroa, 2012).

queriendo hacerlo, no participan del trabajo remunerado, declaran el cuidado de hijos y otras personas (47.6%) como principal obstáculo, seguido de los quehaceres del hogar (15.1%), lo que evidencia que es la falta de apoyo en el cuidado lo que más limita el ingreso al mercado laboral. Esta restricción afecta especialmente a las mujeres más vulnerables: el 66% de las inactivas con personas dependientes a su cargo pertenecen a los dos primeros quintiles de la distribución de ingresos. Como señalan varios estudios, el ingreso de las mujeres al empleo se vincula a la transformación de las dinámicas familiares en las últimas décadas (Arteaga, Sepúlveda y Aranda, 2012; Martuccelli y Araujo, 2012; Valdés, 2007). Entre ellas, destaca el descenso de la natalidad, aspecto en el cual ahonda la Encuesta Nacional Bicentenario (2015), donde el 53% de las mujeres cree que tener hijos dificulta la inserción laboral femenina, un 51% que los niños son difíciles de mantener, y un 77% que es mejor tener pocos hijos para darles mejor educación.

Género y trabajo

El estudio se plantea desde una perspectiva de género, la cual esboza una división social y sexual del trabajo que se atribuye a una construcción sociocultural y desigual de los géneros, tanto en términos materiales como simbólicos. Como señala Fraser (2011), el género no es solamente una diferenciación económico-política, sino también una diferenciación de valoración cultural. El género configura prácticas, formas de hacer, experiencias, así como representaciones sobre la realidad. Es un principio organizador que enmarca las maneras en que las mujeres perciben sus carreras laborales y experiencia familiar, lo que se refleja en la existencia de mandatos culturales que asocian como responsabilidad principal femenina el trabajo no remunerado y de cuidados, y como masculina el trabajo remunerado fuera del hogar (Todaro y Yañez, 2004). Dicho ordenamiento ha sido conceptualizado como ideología de género, construida por la división del trabajo y las relaciones sociales y de poder, que refiere, en parte, a cómo las personas se identifican a sí mismas en términos de roles maritales, familiares y laborales, influenciados por expectativas de género (Greenstein, 1996).

Es posible observar cómo la arquitectura de la carrera de las mujeres no sólo está construida de manera inequitativa respecto a la de los hombres (O'Neil, Hopkins y Bilimoria, 2008), sino que las mujeres siguen siendo ampliamente percibidas como las responsables principales del cuidado familiar, convirtiéndose éste en uno de los limitantes y tensionantes más importantes en sus experiencias laborales. Los contextos de trabajo no han sido reformados en función del aumento de la participación laboral femenina (Mayrhofer, Meyer, Schiffinger y Schmidt, 2008), de modo que las estructuras laborales asumen que sus trabajadores no tienen responsabilidades domésticas, a la vez que valoran las habilidades asociadas a la hegemonía masculina (Bailyn, 2004; Maher, 2013). Estos mecanismos han sido reforzados a partir de una noción de trabajo tradicional que sólo visibiliza y valoriza el empleo como aquella actividad que produce valor, sin incorporar el trabajo doméstico como componente central de la reproducción social, lo cual se ha hecho notorio en las críticas a la economía clásica, desde la perspectiva económica feminista (Carrasco, 2012; Federici, 2013). Existen así importantes desajustes entre las carreras laborales y las demandas de cuidado familiar, los que van moldeando las diversas estrategias y prácticas de las mujeres para ingresar y/o mantenerse en el mercado laboral.

No obstante, dichos constreñimientos y condiciones socioculturales, los procesos de construcción de género se dan a través de diversas formas de negociación, colaboración y enfrentamiento en el marco de las cambiantes condiciones de vida. En el interior del hogar, el proceso de construcción de género entre parejas, involucra la asignación de significados genéricos al trabajo remunerado y no remunerado (Wainerman, 2003). El análisis de la ideología y representaciones de género, permite, en cierta medida, comprender la manera en que las personas construyen, reproducen y legitiman determinados órdenes de género. A la vez, posibilita conocer la forma en que los discursos también se resisten y cuestionan ciertas representaciones culturales del ser femenino y masculino. En el discurso es donde se legitima, a través del lenguaje, ciertas expresiones de género como la normativa y deseables (O'Neil, *et al.*, 2008).

Metodología y análisis

El estudio consistió en un acercamiento cualitativo con enfoque en la dimensión individual y colectiva que buscó comprender, desde las palabras de los sujetos y sus sentidos subjetivos (Flick, 2004; Margel, 2013), las percepciones y experiencias de mujeres trabajadoras de distintas ocupaciones y sectores sociales respecto de las limitantes, tensiones y estrategias en el ingreso y permanencia en el mercado de trabajo en sus trayectorias de vida. Se realizaron 27 entrevistas semiestructuradas y tres grupos de discusión a mujeres que trabajan con remuneración pertenecientes a grupos medios, obreros y populares (54 mujeres en total).⁵ Los criterios de elección de las participantes fueron estar incorporadas al mercado laboral, ser mayor de 18 años, y pertenecer a uno de los tres grupos mencionados. Estos amplios criterios cumplieron el objetivo de capturar una heterogeneidad de experiencias en cuanto a edad, trayectorias laborales y familiares, y modos de vida. La selección por sector social estuvo basada en la clasificación de León y Martínez (2001) para la realidad chilena, en función de la ocupación principal.

⁵ El estudio global contempló tanto a mujeres y hombres de sectores medios, obreros y marginales, de distintas ciudades del país (véase Arteaga, 2017).

Tabla 1.

Resumen muestra según clasificación León y Martínez (2001)

Características de la clasificación por grupo social y muestra final		
Sectores medios	Trabajadores por cuenta propia en cualquier rubro (agricultura, minería, industria, transporte, servicios, capital financiero, comercio, sector público, etcétera) – Profesionales y técnicos de cualquier rubro de la economía que ejerzan lo que estudiaron – Personal administrativo de los sectores público y privado de cualquier rubro – Personas que se definan como comerciantes y vendedoras – Miembros y personal de las fuerzas armadas. Por ejemplo: trabajadores independientes, personas que posean su propio pequeño negocio, dueños de pequeños comercios, pequeños dueños del sector transporte, contadores, abogados, etcétera.	Muestra total: 19 mujeres
Sectores obreros	Personas que definan su puesto de trabajo como “trabajador” u “obrero”, en cualquier rubro – Artesanos y jornaleros, y personal de servicio de los sectores público y privado. Por ejemplo: operadores de maquinaria, temporeros, obreros de la construcción, trabajadores de la minería, choferes de transporte público, funcionarios, personal de aseo, seguridad, etcétera.	Muestra total: 19 mujeres
Sectores marginales	Trabajadores informales, principalmente del sector comercio, y trabajadores de servicio doméstico. Por ejemplo: empleadas de hogar, jardineros particulares, comerciantes ambulantes, etcétera.	Muestra total: 16 mujeres

Fuente: elaboración propia a partir de León y Martínez (2001)

El estudio se llevó a cabo entre los meses de marzo de 2014 y marzo de 2015 en etapas sucesivas. En un primer momento, se realizaron entrevistas semiestructuradas a una muestra intencionada en las ciudades de Santiago, Rancagua, Valparaíso, Osorno y La Serena, cuidando la representación de cada grupo social. El sentido de las entrevistas semiestructuradas es el desarrollo de una conversación acerca de tópicos específicos de interés para la investigación con base en una guía, dejando cierto espacio de libertad en la plática (Gaínza, 2006; Flick, 2004). Las edades de las participantes fluctúan entre los 29 y

63 años, rescatando así distintas trayectorias de vida. Las entrevistas fueron realizadas en el lugar de preferencia de la entrevistada, con una duración de entre 1 hora y 30 minutos a 2 horas. La pauta de entrevista indagó, entre otros aspectos, las percepciones y significados sobre el trabajo remunerado y no remunerado, modalidades de resolución del conflicto trabajo-familia, apoyo y recursos en sus trayectorias posicionales, desigualdades y conflictos en ámbito laboral, y vínculos entre maternidad y trabajo.

Posterior a las entrevistas, se realizaron los grupos de discusión, uno por cada grupo social estudiado, y en el que participaron 27 mujeres en total, entre los 20 y los 65 años, de manera que se alcanzó un rango etario similar al de las entrevistas. Éstos fueron llevados a cabo en un lugar acordado por las investigadoras, y tuvieron una duración de 2 horas en promedio. Su objetivo fue conocer los discursos respecto a las desigualdades sociales en general y las diferencias en las experiencias laborales y familiares de las mujeres, a fin de diferenciar variables intra e intergrupales de identificación y modalidades particulares en cuanto a género por grupo social. El producto del grupo fue un discurso y el material de análisis un texto (Arteaga, 2017; Margel, 2013).

Tanto en los grupos de discusión como en las entrevistas se aseguró el anonimato de los participantes, y se requirió de cartas de consentimiento informado. A través de ambos métodos se logró reconocer las percepciones y experiencias de las mujeres sobre sus trayectorias de posicionamiento, con sus recursos y limitaciones, en vinculación con el tema del trabajo remunerado y no remunerado, elemento central en la descripción que llevan a cabo las entrevistadas respecto de su lugar en la estructura social. La diferencia entre las entrevistas y los grupos de discusión tiene que ver con la referencia discursiva hacia el colectivo, donde el diálogo producido en la dinámica de grupo, tanto con las investigadoras como con los demás miembros, produjo la explicitación, aclaración y fundamentación de algunos aspectos relevantes en la inserción laboral y posicionamiento social y en sus sentidos (Arteaga, 2017).

El análisis del material de las entrevistas y grupos de discusión se llevó a cabo mediante el análisis de contenido cualitativo (Andréu, 2000). Esta estrategia metodológica implica el

desarrollo de códigos mínimos a partir del material producido, en niveles de cada vez mayor abstracción en lecturas horizontales y transversales de las entrevistas y material de los grupos de discusión (Strauss y Corbin, 2002). Siguiendo este procedimiento, se trabajó en una lógica de inducción y desarrollo de hipótesis a partir de los datos en el marco de una sociología comprensiva, la cual se apoya en la convicción de que los seres humanos no son simplemente agentes portadores de estructuras, sino productores activos de lo social (Arteaga, 2017; Kaufmann, 2011).

Hallazgos.

Tensiones, límites y estrategias en la incorporación y mantenimiento de las mujeres en el mercado de trabajo

En la mayor parte de las entrevistadas, la experiencia de posicionamiento social está cruzada de manera transversal en todos los grupos sociales por una serie de tensiones y límites de género, mismos que inciden negativamente en las trayectorias de posicionamiento en el caso de las mujeres. Dentro de dichas tensiones, las mujeres destacan las presiones propias y ajenas que sienten respecto a sus responsabilidades en relación con el trabajo doméstico y la familia, las cuales están en constante pugna con las responsabilidades y expectativas de orden laboral.

Tensiones y limitantes de género en el ámbito doméstico: maternidad, cuidado y trabajo remunerado

La tensión familia-trabajo es experimentada por todas las entrevistadas, pero se expresa y resuelve de diversas formas según el grupo social. Las representaciones sobre familia y maternidad y la prioridad otorgada al trabajo de cada mujer tendrán distintas consecuencias para sus trayectorias laborales. Algunos investigadores han destacado la importancia de las percepciones sobre maternidad y los valores familiares para entender las diferencias entre

las decisiones sobre trabajo-familia (Duncan, Edwards, Reynolds y Alldred, 2003; Hakim, 2006; Hochschild y Machung, 1989; Walsh, 2012). Como señala Mancini (2004), el mandato cultural dominante de ser madre recae sobre toda mujer sin importar la clase social, aunque su significado adquiere diferentes características según el sector social y cultural.

En concordancia con lo anterior, entre las entrevistadas destaca el compromiso con la familia, la maternidad, el cuidado y crianza de los hijos, y el hogar como parte primordial de su identidad. La maternidad tiene un rol neurálgico en el proyecto de vida femenino, prescribiendo posibilidades de ascenso social y generando a su vez una tensión entre el éxito laboral/desarrollo profesional y maternidad.

En un sector importante de entrevistadas persisten representaciones tradicionales de género basadas sobre la “idea de los bienes y satisfacciones que acarrea la distribución complementaria de los roles tradicionales del hombre y de la mujer, donde él provee económicamente y establece las relaciones del hogar con el espacio público, y ella cuida el espacio doméstico, sus recursos y sus relaciones” (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD], 2010, p. 62). Tal como señalan Brunet y Velasco (2016), el conflicto familia-trabajo deriva de las modalidades particulares en las cuales se expresa el orden de género en las sociedades, y una de éstas tiene que ver con la división sexual del trabajo. Así lo expresa Amparo (51 años, casada, dos hijos, entrevista Sector Obrero, Santiago), respecto a la división de labores dentro de su hogar: “en caso de matrimonio siempre la mujer es más aprensiva, el hombre como siempre *light*. Siempre la mujer tiene más responsabilidad que el hombre”, dando a entender que los asuntos domésticos son responsabilidades femeninas. Rosa, profesional del sector medio, habla respecto a este conflicto:

[...] yo creo que, si no hubiese tenido maridos e hijos, yo creo que habría sido una profesional con doctorado y todo. Pero las dos cosas, personalmente pienso que no son compatibles. Cuando uno tiene hijos y familia, hay que ir a la par, no se puede disipar lo profesional, son las dos cosas. Tendría que ser alguien [...] saber jugar

muy bien. No sé si tú has escuchado, por ejemplo, que las personas que están en cargos de jefatura son separadas o solteras (Rosa, 50 años, casada, tres hijos, entrevista Sector Medio, La Serena).

Las decisiones laborales se toman priorizando las responsabilidades del cuidado de sus hijos y el hogar. En aquellas con mayores recursos materiales y simbólicos, este mandato se expresa con la preferencia de trabajos con menor carga horaria y laboral y mayor flexibilidad. Es el caso de Claudia (29 años, soltera, dos hijos, entrevista Sector Obrero, Santiago), quién, con un título de técnico en enfermería, prefiere trabajar como recepcionista y personal de aseo, pues tiene mayor flexibilidad horaria. O de Sandra (49 años, casada, dos hijos, entrevista Sector Medio, Santiago), quien relata que, al nacer su última hija, decidió trabajar sólo en la tarde: “fue la mejor decisión, porque compartí muchas cosas con mis hijos, crecí con ellos. Me permitió también ser una mamá que trabaja, pero una mamá también presente.”

En aquellas con menos recursos, la decisión de trabajar extensas y agotadoras jornadas es la forma de priorizar la maternidad. Parte importante de sus sentidos de éxito se enfocan en los hijos, de manera que le dan significado a su actividad laboral en función de su sustento y educación, en pos de un mejor futuro y expectativa de ascenso social (“*que sean mejores que yo*”). La consecuencia es, sin embargo, el sacrificio del tiempo con ellos. Un relato bastante común entre este tipo de mujeres es la privación de la crianza de los hijos y el dolor que ello conlleva, discurso que emergió como característico del grupo de discusión del sector popular:

Yo me privé de la crianza de los hijos, pero ay que duele. Duele, porque yo me privé de verlos crecer, de verlos disfrutar de sus cosas bonitas. Todo a carrera con ellos, su graduación a carrera, porque no podía dejar de trabajar. Porque si dejaba de trabajar a ellos les faltaba. Y yo no quería que eso pasara (Grupo de discusión Sector Popular, Santiago).

Las sensaciones de culpa y “abandono familiar”, profundizada por la socióloga española Inés Alberdi (2003, citada en Rivero, 2005) —entendida como la sanción social y percepción de culpabilidad ejercida por hombres y mujeres hacia éstas, por el solo hecho de ingresar al mundo laboral, dejando de lado el hogar y todas las funciones que esto implica— son ampliamente señaladas por las entrevistadas. En las mujeres de sectores medios, con más recursos para disminuir el conflicto, existe la culpa de no pasar suficiente tiempo con los hijos. Para las mujeres de sectores populares, se vive de manera resignada y sacrificial, en la medida que no visibilizan otras opciones, en un contexto de precariedad laboral y, en muchas ocasiones, el deber asumir la jefatura femenina de sus hogares.

No obstante, algunas mujeres reflexionan de manera crítica frente a la imposición de la maternidad y la obligatoriedad de la elección entre lo familiar y lo laboral. De hecho, las estrategias que muchas llevan a cabo, están orientadas precisamente a encontrar una manera de satisfacer ambos roles, en la medida que el empleo no sólo se valora en términos económicos, sino sociales, culturales y de posibilidad de autonomía. En convivencia con la preponderancia otorgada a la maternidad en su identidad, existe también un grupo importante de entrevistadas que posee una fuerte identificación con su rol de trabajadoras, independiente de su rol de madres, expresando orgullo y compromiso con su trabajo remunerado, identificación en la que se profundizará en el siguiente capítulo.

La toma de decisiones en el plano laboral se ve orientada en gran medida por la maternidad y la familia, la que aparece como un doble agente, en cuanto es aquel que constriñe posibilidades educacionales y laborales, a la vez que es motor de superación. Lo anterior se traduce en una constante búsqueda por el equilibrio entre lo familiar y profesional como problema individual, que no distingue por grupo social. El discurso de la responsabilización individual por la gestión de los problemas cotidianos (Arteaga y Pérez, 2011), se exagera en el marco de relaciones y concepciones de género tradicionales, donde hay una fuerte noción de obligatoriedad exclusivamente femenina de asumir los costos del equilibrio entre lo familiar y el empleo. Ello se acentúa en un contexto de debilidad de políticas de apoyo a las mujeres y ausencia de éstas para disminuir las desigualdades de género en el trabajo remunerado y no remunerado. Al respecto, el conflicto familia-trabajo ha sido abordado,

desde la perspectiva institucional, a partir de las políticas de “Conciliación”, las cuales han buscado apoyar a las mujeres en su incorporación al mercado de trabajo y equilibrar su desempeño en la esfera doméstica y extradoméstica. Una de estas iniciativas es el “Código de buenas prácticas laborales” del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM, 2008), que contiene directrices en materias relativas al acceso al empleo, la retribución, la promoción, la formación, las condiciones de trabajo y la conciliación de las responsabilidades laborales con las obligaciones familiares, lo cual evidencia algunos avances normativos que podrían contribuir a que a futuro el tema de la conciliación trabajo-familia pueda incluirse bajo una política pública. No obstante, a pesar de que las iniciativas y leyes hayan impactado en la mayor incorporación de las mujeres al trabajo remunerado, no han incidido en una división más equitativa de roles en el interior de los hogares. Un indicador es que las mujeres divorciadas son las que tienen mayor tasa de participación en el mercado de trabajo (71.7%), mientras que las casadas (45.9%) registran menor tasa (INE, 2015).

Tensiones y límites en el ámbito del empleo: desigualdades y significados en el trabajo

La ideología de género se traduce asimismo en el ámbito de las relaciones laborales y en las expectativas de crecimiento y promoción de las mujeres en su interior, vinculadas a lo que llamamos discriminación laboral de género. Las concepciones tradicionales sobre la mujer y la maternidad tienen repercusiones sobre el mercado laboral, dado que los empleadores asumen que las mujeres con hijos/as presentan responsabilidades que obstaculizan cumplir con sus tareas laborales (Pomar y Martínez, 2007, citado en Cardona, 2017). La contratación de mujeres se considera un costo asociado a gastos en sala cuna, fuero postnatal para madres, ley de sociedad conyugal, posible pérdida de capital humano durante ausencia por embarazo y la percepción de una menor disponibilidad (Ansoleaga y Godoy, 2013). A juicio de Casas y Valenzuela (2011), parte importante de la legislación de protección a la maternidad en el trabajo se ha dirigido predominantemente a resguardar la infancia y la familia y no necesariamente ha conducido a un mejoramiento de las condiciones de trabajo de las madres. El trabajo, organizado para el mundo masculino, no considera la vida no laboral y la maternidad significa una limitación de oportunidades

laborales: menores posibilidades de contratos, de ascensos, consideración en proyectos, puestos de responsabilidad, etcétera.

Lo anterior es parte de la experiencia de nuestras entrevistadas. Entre estas discriminaciones mencionan la brecha salarial, narrada en todos los grupos sociales, pero que puede resultar más dramática en el caso de mujeres jefas de hogar⁶ y de sectores populares, como en el caso de Claudia:

Por ejemplo, yo siendo técnico en enfermería, muchas veces he querido postular a trabajos, pero, por ser nivel técnico, mamá soltera y mujer a la vez, tienden a pagar mucho menos. O los trabajos te explotan y no es mucha la igualdad que se ve con mis compañeros hombres. Hoy en día me inquieta el tema laboral porque para mí es súper complicado. El tema de que yo soy mamá, de que ya no tengo responsabilidades solo para mí [...] El tema laboral para mí es muy manoseado y muy difícil, porque ahora que estoy embarazada, lo planteé en el trabajo, y yo la verdad tenía miedo. No sé si de contarle a mi mamá, yo soy una mujer grande, pero, me dio un poquito de miedo, más que decirle a mi familia y a mi entorno, decirlo en el trabajo. Porque pensé que me ha costado tanto salir adelante, y todos me conocen por mi simpatía, y después dicen de mí “esta joven estudió, considerémosla como opción... ¡Oh! ¡Pero ahora embarazada!...” A mí me da dolor de estómago (Claudia, 29 años, separada, un hijo, entrevista Sector Obrero, Santiago).

Este relato da cuenta de los diversos tipos de desigualdad, a las cuales se exponen las mujeres, que limitan su desarrollo laboral, mismos que se vinculan a elementos subjetivos, simbólicos y materiales que están a la base de las desigualdades de género. En este marco, el concepto de interseccionalidad, entendido como “la expresión de un sistema complejo de estructuras de opresión que son múltiples y simultáneas” (Cubillos, 2015, p. 122), aporta en

⁶ En los últimos años ha aumentado la proporción de hogares monoparentales y de mujeres jefas de hogar, siendo ellas las responsables de la mayor carga en su interior. En el año 2013 los hogares con jefa de hogar mujer tenían un ingreso 41% menor que los hogares con jefatura masculina (Berlien, Franken, Pavez, Polanco, Varela, 2016).

la comprensión de las diversas modalidades de desigualdad que se dan a partir de las diferencias de género y clase, en este caso. Como señala la entrevistada, el hecho de contar con poca calificación, así como ser madre, soltera y embarazada, se constituyen en criterios de exclusión y desigualdad en el mercado de trabajo, lo que se vive subjetivamente con angustia y ansiedad.

En sectores vulnerables las condiciones en que trabajan las mujeres pueden mostrarse más abierta y violentamente discriminatorias contra ellas, como relata una mujer que trabaja como vendedora ambulante en el transporte público:

[...] porque yo me subía a vender, me pegaban un empujón, y me dejaban arriba de los brazos de otro pasajero. Porque me pasó y me pasó muchas veces, me pegaban con las bolsas, me pegaron con los carros, me miraban como si yo fuera, honestamente, la palabra correcta, una basura. Porque vendía arriba de la locomoción colectiva. Éramos muy mal miradas, especialmente las mujeres, porque en nuestro ambiente hay de todo (Grupo de discusión Popular, Santiago).

Junto con ello existen trayectorias de estudios truncadas causadas por labores de cuidado, ya sea por maternidad temprana o parientes enfermos. Si bien algunas —las más jóvenes— han podido compatibilizar estudios y trabajo, no es el caso de la mayor parte. Entre las mujeres del sector popular, existe la sensación de poder haber hecho más si hubiesen tenido la posibilidad de estudiar, como señala una participante del grupo de discusión: “yo soy una convencida que, si yo estuviese tenido estudios, yo habría tenido la oportunidad... [pero] yo no estudié por cuidar a mi papá”. En sectores medios se vive más bien como aplazamiento de los estudios en vez de imposibilidad.

En el caso de las mujeres de sectores medios, si bien la discriminación laboral no aparece de manera tan violenta, sí existe la percepción de un entorno laboral complejo, agudizado por el hecho de tener hijos/as, en la medida que conlleva renuncias concretas respecto al tiempo de dedicación a la crianza y la vida privada. Dichas complejidades, sin embargo, se enfrentan con mayores recursos económicos y culturales, como veremos en las estrategias

que despliegan para hacer frente al conflicto entre la maternidad, el trabajo reproductivo y el empleo.

El binomio madre-trabajadora provoca tensiones asociadas a la necesidad de soportar condiciones de trabajo consideradas injustas y a la pérdida de oportunidades en el ámbito profesional. En estas condiciones surge la representación de las mujeres como “*luchadoras, esforzadas y trabajadoras*” (PNUD, 2010), que destaca la autonomía e independencia de las mujeres (sin dependencia de los hombres) que se organiza a partir de la crítica a la injusticia que existe en las relaciones de género actuales. Se traduce “en un malestar femenino por la sobrecarga de responsabilidades que recae sobre las mujeres, y en una fuerte desvalorización de la imagen tradicional de lo masculino” (PNUD, 2010, p. 87). Destaca en los sectores más populares, pero también mujeres divorciadas/separadas y madres solteras de sectores medios, donde hay una valoración por la mujer trabajadora, como contraparte a la culpa por salir a trabajar y dejar a los hijos. Se construye un sentimiento de orgullo que balancea, en parte, la culpa por las carencias sentidas en términos de tiempo y afecto para la familia:

Yo siempre he dicho, la pobreza en Chile tiene cara de mujer, porque somos nosotros las mujeres que sacamos adelante a nuestros hijos. Somos nosotras las que salimos cada día a trabajar afuera, somos nosotras las que, si no tenemos pan, hacemos cualquier cosa para darle a nuestros hijos (Grupo de Discusión Sector Popular, Santiago).

La idea del “trabajo como lucha, sacrificio y superación” (Godoy y Stecher, 2008; Guerra, 2016) a la cual apela este relato, es un sentido del empleo como una forma de superar las adversidades (siendo él mismo una adversidad también), que refuerza la imagen de mujer luchadora que saca adelante a la familia, en contraposición a los hombres. Dicho discurso cuestiona la posición subordinada de las mujeres en el ámbito del empleo y las ubica en un horizonte de autonomía y superación, a pesar de las precarias condiciones laborales, exclusión y estigmatización, a las cuales se ven enfrentadas.

En sus relatos, justifican su participación en el trabajo remunerado a través de la expresión de su amor y pasión por éste⁷ y la importancia de la independencia económica que les otorga. Corresponde más que nada a mujeres que trabajan a tiempo completo (formal o informal), con alta carga laboral y que en general tienen hijos mayores. Lo interesante es que esta identidad como trabajadoras permanece independiente de su identidad como madres, siendo una fuente de sentido y realización por sí misma (Duncan y Edwards, 1999). En el caso de jefas de hogar (sea madres solteras o separadas/divorciadas) existe una incorporación del rol proveedor dentro de sus representaciones.

Recursos y estrategias para el trabajo remunerado

Una de las limitantes más importantes en los relatos de las entrevistadas es la relación con sus parejas, en general complejas y disímiles. Si bien el estudio no se enfocó en dicho aspecto, la presencia o ausencia de esta experiencia afectiva emergida en los relatos y el significado de la misma en el desarrollo profesional, laboral y familiar, muestra su relevancia en las posibilidades o limitantes de dichas prácticas en sus vidas y en sus posibilidades de desarrollo en diversas esferas. Para varias mujeres, la perspectiva y experiencia vivida en sus relaciones de pareja de manera tradicional o machista, han constituido una limitante clara en sus expectativas de desarrollo personal y en su desempeño laboral, para todos los grupos sociales. De hecho, la experiencia de mujeres de sectores populares se caracteriza por una falta de apoyo y ausencia de los hombres en sus vidas, tanto padres como parejas. Ello ha derivado, en algunos casos, en procesos de separación, como alternativa límite para el desarrollo personal y laboral, como lo señala una mujer microempresaria en el norte del país, divorciada con y tres hijos, quien relata su vivencia del matrimonio, enfatizando en los límites impuestos por su esposo en el aspecto laboral y profesional:

⁷ Incluso en un grupo importante de mujeres de sectores populares, lo que contradice resultados de muchos estudios que indican que para estas mujeres el trabajo tendría sólo un sentido instrumental (Monteverde, 1996).

Si yo hubiera estado casada, no habría hecho ni un cuarto de lo que estoy haciendo hoy día, porque lógicamente el hombre te pide atención, tienes que atenderlo, tienes que cocinarle, tienes que acompañarlo [...] O sea, no siempre los hombres están ahí. De hecho, yo me movía un centímetro más allá y me decía: “De nuevo, ¿para dónde vas a ir? No, quédate aquí” (Inés, 68 años, divorciada, tres hijos, entrevista Sector Medio, Ovalle).

El contexto de desigualdad social en Chile es el marco a partir del cual es posible comprender, en cierta medida, las diferencias de clase en las estrategias que las mujeres desarrollan para enfrentar el conflicto entre trabajo remunerado y familia.⁸ Como se ha destacado en algunos estudios, en América Latina y Chile, el apoyo en redes familiares, particularmente femeninas en sectores medio-bajos, es una estrategia de cuidados relevante que posibilita a su vez la inserción laboral, especialmente de las madres trabajadoras. En este sentido, la ausencia de una red pública de apoyo a las mujeres trabajadoras de sectores pobres, junto al discurso de la responsabilización individual y familiar del cuidado, presionan a las familias y principalmente a sus miembros femeninos, a sustentar las tareas de cuidado, como lo indican mujeres de los sectores obreros y populares:

A mí no me apoyó nadie. Yo fui mamá a los 14 años. Me equivoqué, joven, no sabía qué hacer con el bebé, tenía 14 años, estaba terminando la primaria. Y mi mamá me dijo: “Bueno, yo te voy a cuidar al bebé por mientras, pero tienes que salir a trabajar.” Y salí a trabajar, sin saber hacer nada [...] Y de ahí he tenido que salir sola adelante. Sola, a mí la única que me ayudó fue mi madre. Después, con el tiempo, me casé, tuve dos hijos de mi marido. Mi marido fue una mierda, con el permiso de toda esta mesa, porque él me pegaba (Grupo de Discusión Sector Popular, Santiago).

“Pero no hay nada que a una le ayude. No que me mantengan, sino que me den un incentivo, algo para salir adelante. Como yo había estudiado gastronomía, fui a

⁸ Chile es uno de los países más desiguales de América Latina, destacando la inequitativa distribución de ingresos y su concentración (PNUD, 2010).

pedir para hacer pasteles, para vender. Pero tenía que tener una casa, un local, un local de cerámica entero, así que no. Uno cuando va a pedir ayuda al municipio no le dan. (Araceli, 38 años, separada, cinco hijos, entrevista Sector Obrero, La Serena).

Ante la carencia de redes familiares e institucionales, las mujeres acuden al apoyo del empleo doméstico remunerado, lo cual constituye en ocasiones la única posibilidad de su incorporación al trabajo fuera del hogar. Ello se da en el caso de mujeres con y sin pareja, principalmente en los sectores medios⁹ —pero no exclusivamente— donde la decisión tampoco está libre de duda y deliberación, cómo se observa en el siguiente relato:

Ahora, entiendo que hay dificultades para algunas mamás, y yo las viví. Para tener a los hijos todo el día en la guardería. O sea, yo he trabajado toda mi vida, nunca he dejado de trabajar y nunca he tenido cargo de conciencia por el trabajo. Pero mi trabajo era muy fuerte y muy demandante y yo he viajado mucho toda la vida y ¿con quién dejaba a mis hijas? Yo me separé cuando mis hijas tenían seis, ocho años [...] Entonces qué hacía, tenía que tener una ayuda doméstica puertas adentro porque a veces viajaba y tenían que quedarse con alguien (Isabel, 52 años, dos hijos, divorciada, entrevista Sector Medio, Santiago).

De todas formas, es considerado una ventaja y un potenciador para cumplir con ambos roles. Otras estrategias que desarrollan las mujeres para desempeñarse laboralmente se relaciona con ajustes en horarios y jornadas laborales, lo cual se da en un marco de flexibilidad en el empleo, en el actual encuadre económico neoliberal. Como indicamos, en el país, las mujeres se han concentrado en trabajos precarios y flexibles que han dado como resultado una nueva segmentación del trabajo, donde sobresalen las mujeres pobres y de baja escolaridad empleadas por cuenta propia en el comercio y los servicios (Guadarrama, 2008), observándose a su vez trayectorias laborales marcadas por la discontinuidad que tiene graves efectos en el nivel de protección (Henríquez y Riquelme, 2006).

⁹ En Chile las mujeres insertas en empleo doméstico alcanzan al 9% del total de mujeres ocupadas, según datos Casen 2013 (citado en Órdenes, 2016).

En dicho marco, la posibilidad de llevar a cabo cambios y estrategias de acomodo, se da en entornos laborales específicos, donde existen jefes más sensibles a las dificultades de la compatibilización trabajo/familia. La opción de desarrollar estas prácticas depende de las relaciones personales y la capacidad de negociación establecidas entre las trabajadoras y sus empleadores. Asimismo, ello puede convertirse en un elemento fundamental a partir del cual las mujeres deciden mantenerse en un empleo, incluso sin condiciones percibidas como justas, pero en el cual es posible compatibilizar la maternidad con el trabajo remunerado, como el caso de Claudia antes mencionado:

Entonces, dejé ese trabajo porque también me implicaba muchas horas, yo estaba 24, 72 horas adentro, no veía a mi hijo. Tengo que cumplir varios roles en el día, entonces me costaba mucho congeniar mis días. Empecé a trabajar en Bicicleta Verde, me dieron la opción de poder trabajar en lo que se requería en ese minuto, que era hacer aseo. Hoy en día, pasado los tres años, he estado en varios puestos en Bicicleta Verde, he hecho de todo un poco y me ha ido bastante bien. Mi jefe ha sido condescendiente conmigo, con mi hijo, tengo la posibilidad de yo misma implantar mi horario, de poder ir y volver, tengo mis permisos en caso de cualquier cosa, entonces, si bien no es mucho lo que gane monetariamente, lo que me hace estar ahí es la empatía que tiene mi trabajador con su empleador. Eso es súper bueno, para mí es súper importante (Claudia, 29 años, separada, un hijo, entrevista Sector Obrero, Santiago).

Una estrategia más permanente que se advierte, principalmente en el caso de mujeres trabajadoras de grupos medios con pareja e hijos, es su rechazo a cualquier trabajo o puesto que ocupe el tiempo que ellas consideran que corresponde a su familia y su hogar, aunque eso signifique mayor remuneración o crecimiento profesional. Esta renuncia es un elemento relevante en la trayectoria laboral femenina, sobre todo en los grupos que poseen mayor nivel de estudios y con ello más oportunidades de trabajos y ascensos. Rosa, 50 años, casada y con tres hijos, explica que luego de 10 años de trabajar como subjefa, cuando le ofrecieron un cargo superior, ella no aceptó: “no me quise embarcar en eso, por mi familia,

porque pienso que demanda más tiempo. Y amo mi trabajo. Pero mi trabajo es mi trabajo y ahí yo termino, y mi casa es mi casa.”

Nuestro material también muestra la mayor autonomía que indican las mujeres de sectores medios en relación a los otros grupos, para el desarrollo, identificación y proyecto laboral/profesional, desligado en parte de la maternidad. La relación nunca es carente de conflictos, como se muestra en las mujeres de los sectores medios analizadas en el estudio de Monteverde (1996), las cuales presentan diferencias en su posición frente a la maternidad asociadas con los diferentes grados de compromiso asumido con el trabajo. Para las mujeres que asumen el trabajo como carrera, la maternidad se concibe con más ambivalencias, pues se considera una fuente de realización, pero no la única; aunque no consideran incompatibles el trabajo y la maternidad, son las únicas que pueden percibir que la maternidad pospone o dificulta los proyectos personales.

Las experiencias, decisiones y prácticas laborales femeninas, llevan a reconceptualizar el concepto de carrera y éxito laboral para las mujeres. En comparación a los hombres, en vez de ser una progresión jerárquica y ascendente, se caracterizarían por ser constantemente interrumpidas, complejas y serpenteantes (Maher, 2013). Para las mujeres, las decisiones laborales son normalmente parte de una red larga, intrincada e interconectada con diversos problemas, personas y aspectos, que vienen juntas en un paquete y que son evaluados por las mujeres buscando el mejor “ajuste”. En ellas no existe separación entre las obligaciones familiares y las aspiraciones profesionales (Bailyn, 2004), de modo que el trabajo remunerado y no remunerado están totalmente integrados en sus nociones de éxito laboral (O’Neil, *et al.*, 2008). Entender esto permite captar las prácticas integrantes, adaptativas y creativas de la experiencia carrera/familia en la mujer (Maher, 2013), donde negocian e integran los desafíos de la carrera y el cuidado.

Autonomía y agenciamiento en mujeres separadas

Acorde con los datos señalados anteriormente, la mayor inserción laboral de las mujeres se da en aquellas que son divorciadas o separadas. Estas experiencias en algunos casos han

implicado un proceso de reflexión y empoderamiento que las ha llevado a transformaciones importantes en sus vidas, especialmente en relación con la autonomía para las decisiones, donde la inserción laboral y la independencia económica son relevantes. Así lo ejemplifican las siguientes citas, que reflexionan en torno a su independencia, autonomía y necesidad de romper con antiguas formas de ser:

Siempre he tratado, por lo menos con mi madre, de no cometer todas las críticas que le hacía. Todo lo que estaba mal, no cometerlo con mis hijos. Son otros pensamientos, y yo siempre he sido independiente. Mi mamá aguantaba muchas cosas, entonces, trato de hacer todo lo contrario a lo que hacía ella. Me he ido a los extremos sí. Me ha acarreado dos separaciones, pero estoy bien en esa parte. Yo le criticaba a mi mamá esas cosas, que siempre era tan dependiente de mi papá [...] Emocionalmente, económicamente, de todo [...] Sabes qué, lo que creo es que estas ganas de querer hacer una vida distinta son por haber vivido todo eso. Porque eso hace que a te crezcan otras ganas de ser... de vivir otra vida, de no seguir siendo eso (Paula, 41 años, separada, dos hijos, entrevista Sectores Medios, Santiago).

Hoy día ya no, afortunadamente la sociedad evolucionó. Las mujeres estamos en otro nivel y hoy día no aguantas una pareja porque no tienes dinero, porque quieres que te mantenga, por el respeto o por no estar sola. Hoy día no, te separas y punto. Y la mujer está más empoderada para salir adelante. Entonces, en ese sentido, la educación es una base, para estar empoderada para salir adelante. Y hacer lo que ella quiera (Grupo de Discusión Sector Medio, Santiago).

Estos relatos muestran la manera en que estas mujeres perciben su realidad de manera diametralmente opuesta cuando están en pareja o solas, evidenciando que tener una relación, las limita en muchos aspectos de la vida cotidiana, las expectativas, aspiraciones, hasta incluso la identidad (“*otras ganas de ser*”). Ello da cuenta del peso que sienten en relación a los discursos de género y las expectativas en el contexto familiar. Dicha tensión, en estos casos, sólo se disuelve a partir de la separación, lo que se transforma en la última estrategia para desarrollarse y “*salir adelante*”.

Conclusiones

Los estudios sobre estratificación y posicionamiento social rara vez incorporan la dimensión de género en sus análisis, obviando una de las distinciones más evidente y central de las sociedades. En ese marco, una de las falencias ha sido asumir que los procesos de estratificación y movilidad social son neutros en términos de género y que las mujeres asumen prácticas, deseos, expectativas y estrategias similares a sus pares masculinos.

Desde una posición crítica a dicha orientación, nuestros resultados son un aporte al campo de estudios de estratificación social que analizan la experiencia subjetiva de los actores sociales, y desde esa mirada, permite comprender y pensar críticamente lo específico de las trayectorias femeninas en su movilidad y posicionamiento social. Así es como el trabajo presentado evidencia que las mujeres, a diferencia de los hombres, viven limitantes, tensiones y discriminaciones de género, que dificultan su inserción y desarrollo laboral y profesional. Ello impacta de manera directa en sus expectativas y prácticas de posicionamiento social. El enfoque de género acerca de la familia, ha permitido visibilizar las diferencias, tensiones y diversidad de comportamientos y distribución de recursos en el interior de los grupos familiares, lo cual cuestiona la homogeneidad en el bienestar de todos los miembros del hogar.

Con todo, las mujeres desarrollan estrategias para enfrentar la ideología de género que les adjudica determinados roles, aunque de manera contradictoria. En los discursos existen argumentos que a la vez cuestionan y reproducen dicha ideología, en la medida que para muchas de ellas la maternidad es una labor de responsabilidad principalmente femenina. No obstante ello, desarrollan prácticas que les permiten la inserción y crecimiento laboral más allá del espacio doméstico, aunque sin desligarse de dicho compromiso. Es así como construyen discursos del tipo “*ser una madre trabajadora, pero presente*”, indicando el hecho de que el desarrollo profesional no tiene que interferir con sus proyectos de vida en

maternidad. En sus discursos, el proyecto de maternidad y el de carrera profesional no sólo cohabitan como parte del proyecto de vida femenino, sino que están ligados y trenzados.

De esta forma, la compatibilización de ambos ámbitos —laboral y doméstico—, se constituye para gran parte de las mujeres como un proyecto en sí mismo, en la medida que se busca el equilibrio entre ambas esferas. En el caso de algunas mujeres, sin embargo, el desarrollo de un proyecto de este tipo implica una ruptura radical con el modelo de género imperante. La “renuncia” a ser partícipe de las etapas de la vida de sus hijos, por ejemplo, es parte de esta ruptura, generando importantes sentimientos de culpa y frustración, superados por la idea de un “sacrificio” hecho para su bienestar futuro, siendo ellas las primeras y únicas responsables de este bienestar (los padres y hombres rara vez aparecen en estos discursos).

Otro aporte importante del estudio es el acercamiento a las diferencias que existen por grupo social. Se evidencia, sobre todo, un impacto diferenciado en las implicancias sociales de las limitaciones estructurales, institucionales y socioculturales para el ingreso y permanencia en el mercado de trabajo. Las dificultades de las mujeres de grupos más vulnerables para ejercer un empleo impactan en el ámbito de vida individual y familiar —al dificultar acceso a recursos— a la vez que en la reproducción de estereotipos de género que perpetúan la carga de los cuidados en las mujeres. En los grupos medio altos, si bien las limitantes son menores para el desarrollo del trabajo remunerado, se sigue reproduciendo el modelo mujer cuidadora-hombre proveedor.

Todos los sectores, sin embargo, padecen la ausencia de una institucionalidad que se haga cargo de las tareas de cuidado, lo que recae en una responsabilización individual y/o familiar de los costos de la inserción de las mujeres al trabajo remunerado. No existen políticas universales que incentiven un cambio en las relaciones y arreglos de género, más bien éstas se dirigen a apoyar a las mujeres a cumplir de mejor manera su doble rol y no a asumir de manera colectiva el cuidado. En este sentido, el debate y diseño de políticas públicas dirigidas a la inserción de las mujeres al empleo, debiera estar orientado por la

búsqueda de equidad entre los géneros y del desarrollo de la responsabilidad social de los cuidados en nuestras sociedades.

De esta manera, el artículo otorga algunas líneas que permiten ordenar y pensar qué significa la especificidad de las trayectorias femeninas en términos de movilidad social, en relación con políticas públicas, pero también en función de una mayor comprensión del fenómeno de la estratificación social. Se plantea la necesidad de indagar en futuras investigaciones si las categorías, limitantes, tensiones y estrategias halladas en este estudio difieren dependiendo de si hablamos de mujeres solteras o en algún tipo de relación conyugal, de mujeres con hijos o sin hijos, y si son comparables con otros países de la región o más bien constituyen una realidad nacional.

Referencias bibliográficas

Acker, J. (1973). Women and Social Stratification: A Case of Intellectual Sexism. *American Journal of Sociology*, 78(4), 936-945.

Aguayo, F. y Sadler, M. (2011). *Masculinidades y Políticas Públicas. Involucrando Hombres en la Equidad de Género*. Santiago de Chile: Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Sociales.

Aguayo, F., Correa, P., y Cristi, P. (2011). *Encuesta IMAGES Chile: Resultados de la Encuesta Internacional de Masculinidades y Equidad de Género*. Santiago de Chile: CulturaSalud/EME. Disponible en https://drive.google.com/file/d/0B3FLbfBc-N_YTc2NTRiN2YtMmQ4NS00ZGQ5LTg5NjltZTdiMzY5MDBiYTQw/view

Andréu, J. (2000). *Las técnicas de análisis de contenido: una revisión actualizada*. Disponible en <https://goo.gl/JozpJF>

Ansoleaga, E., y Godoy, L. (2013). La maternidad y el trabajo en Chile. Discursos actuales de actores sociales. *Polis, Revista Latinoamericana*, 35. Disponible en <http://polis.revues.org/9102>

Arriagada, I. (2009). La diversidad y desigualdad de las familias latinoamericanas. *Revista Latinoamericana de Estudios Familiares*, 1, 9-21.

Arteaga, C. (2017). Diversidad de experiencias posicionales en el contexto de las transformaciones en la estructura social chilena. *Sociológica*, 32(91). Disponible en http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-01732017000200045

Arteaga, C., Sepúlveda, D., y Araneda, V. (2012). Diversificación de las estructuras familiares: caracterización de las convivencias en Chile. *Revista de sociología*, 27, 27-52. doi: 10.5354/0719-529X.2012.27476

Arteaga, C., y Pérez, S. (2011). Experiencias de vulnerabilidad: de las estrategias a las tácticas subjetivas. *Universum*, 26(2), 67-81.

Bailyn, L. (2004). Time in careers-careers in time. *Human Relations*, 57(12), 1507-1521. doi: <https://doi.org/10.1177/0018726704049987>

Berlien, K., Franken, H., Pavez, P., Polanco, D., y Varela, P. (2016). *Mayor Participación de las Mujeres en la Economía Chilena*. Santiago de Chile: Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño – Isónoma Consultorías Sociales Ltda.

Banco Interamericano del Desarrollo. (2012). *Voz de Mujer: II Encuesta Nacional sobre Mujer y Trabajo en Chile 2012. Informe resumen ejecutivo*. Santiago de Chile: Banco Interamericano del Desarrollo (BID).

Brega, C., Durán, G., y Sáez, B. (2015). *Mujeres trabajando. Una exploración al valor del trabajo y la calidad del empleo en Chile*. Santiago de Chile: Fundación Sol. Disponible en <http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2015/03/Estudio-Mujeres-Trabajando-2015.pdf>

Brunet Icart, I., y Santamaría Velasco, C. A. (2016). La economía feminista y la división sexual del trabajo. *Culturales*, 4(1), 61-86.

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. *Polis*, 13(38), 397-441. Disponible en <http://journals.openedition.org/polis/10182>

Cardona A. M. (2017). *Maternidad y trabajo ¿Experiencias encontradas?: las mujeres directivas en la ciudad de Cali*. (Tesis doctoral inédita). Universidad del Valle: Colombia.

Carrasco B. (2012). El cuidado como eje vertebrador de una nueva economía. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 31(1), 39-56. doi: http://dx.doi.org/10.5209/rev_CRLA.2013.v31.n1.41627

Casas, L., y Valenzuela, E. (2011). De la protección de la primera infancia a la protección de la familia. En Ansoleaga, E. (Ed). *Mujer, Trabajo, Maternidad, Salud: Tensiones no resueltas del siglo XX y propuestas para el Bicentenario* (pp. 13-86). Santiago de Chile: Universidad Diego Portales Ediciones. Disponible en mobile.udp.cl/funciones/descargaArchivos.asp?seccion=documentos&id=108

Casen. (2011). *Mujer, pobreza y trabajo*. Santiago de Chile: Ministerio de Desarrollo Social. Recuperado de http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/layout/doc/casen/CASEN_Mujeres_pobreza_y_Trabajo.pdf

Chile Crece Contigo (2012). Chile crece contigo. Protección a la infancia Recuperado de <http://www.crececontigo.cl/empapate/>

Colil, P. (2010). *El impacto del género en los patrones de movilidad ocupacional intergeneracional en Chile*. (Tesis pregrado). Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Sociales, Chile.

Comisión Nacional de Productividad. (2017). *Mujeres en el mundo laboral: más oportunidades, crecimiento y bienestar*. Santiago de Chile: Comisión Nacional de Productividad (CNP).

Cubillos, J. (2015). “La importancia de la interseccionalidad para la investigación feminista”. *Oxímora Revista Internacional de Ética y Política* (7), 119-137.

Díaz, E. (2015). *La desigualdad salarial entre hombres y mujeres. Alcances y limitaciones de la Ley N° 20.348 para avanzar en justicia de género*. Santiago de Chile: Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.

Duncan, S., y Edwards, R. (1999). *Lone mothers, paid work and gendered moral rationalities*. London: Macmillan.

Duncan, S., Edwards, R., Reynolds, T., y Alldred, P. (2003). Motherhood, paid work and partnering: values and theories. *Work, employment and society*, 17(2), 309-330. doi: <https://doi.org/10.1177/0950017003017002005>

Encuesta Nacional Bicentenario. (2015). *Encuesta Nacional Bicentenario. Documento de principales resultados*. Santiago de Chile: Universidad Católica- GfK ADIMARK.

Federici, S. (2013). *Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*. Madrid: Traficantes de sueños.

Figueroa, D. (2012). *Conflicto familia trabajo: Estrategias de conciliación en trabajadores dependientes del sector público y privado de las comunas del gran Concepción y de Cabrero*. (Tesis Doctoral). Universidad de Concepción, Facultad de Ciencias Sociales: Chile.

Flick, U. (2004). *Introducción a la investigación cualitativa*. Madrid: Ediciones Morata.

Fraser, N. (2011). ¿De la redistribución al reconocimiento? Dilemas de la justicia en una era “postsocialista”. En N. Fraser, M. Carbonero y J. Valdivielso (Coords.), *Dilemas de la justicia en el siglo XXI: género y globalización* (pp. 217-254). Ediciones UIB.

Fuentes, J., Palma, A., y Montero, R. (2005). Discriminación salarial por género en Chile: una mirada global. *Estudios de Economía*, 32(2), 133-157. Disponible en <http://www.repositorio.uchile.cl/handle/2250/127768>

Gaínza, A. (2006). La entrevista en profundidad individual. En Canales, M. (Ed.), *Metodologías de investigación social. Introducción a los oficios* (pp. 219-264). Santiago de Chile: LOM Ediciones.

Godoy, L., y Stecher, 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* (pp. 193-210). Ediciones FLACSO.

Greenstein, T. N. (1996). Husbands' participation in domestic labor: Interactive effects of wives' and husbands' gender ideologies. *Journal of Marriage and Family*, 58(3), 585 – 595. doi: DOI: 10.2307/353719

Guadarrama, R. O. (2008). Los significados del trabajo femenino en el mundo global. Propuesta para un debate desde el campo de la cultura y las identidades laborales. *Estudios sociológicos*, 26(77), 321-342.

Guerra R. R. (2016). *Formas positivas y negativas de reconocimiento en el trabajo: un estudio crítico interpretativo del discurso de cajeras de grandes cadenas de supermercados en Santiago de Chile*. (Tesis Magister). Universidad Alberto Hurtado, Facultad de Psicología, Chile.

Guerrero, E. C. (2015). *Igualdad de Género en el Trabajo*. Santiago de Chile: Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Disponible en https://minrel.gob.cl/minrel/site/artic/20090831/asocfile/20090831111948/presentacion_minrel_pnud_2015.pdf

Hakim, C. (2006). Women, careers, and work-life preferences. *British Journal of Guidance & Counselling*, 34(3), 279-294. doi: <https://doi.org/10.1080/03069880600769118>

Henríquez, H., y Riquelme, V. (2006). *Lejos del trabajo decente: el empleo desprotegido en Chile*. Santiago de Chile: Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios. Disponible en http://www.dt.gob.cl/porta1/1629/articles-94001_recurso_1.pdf

Hochschild, A., y Machung, A. (1989). *The second shift: Working parents and the revolution at home*. New York: Viking Penguin.

Instituto Nacional de Estadísticas (2015). *Encuesta Nacional sobre el uso del tiempo. Documento de principales resultados ENUT 2015*. Santiago de Chile: Instituto Nacional de Estadísticas, Departamento de Estudios Sociales.

Instituto Nacional de Estadísticas. (2015). *Mujeres en Chile y Mercado del Trabajo: Participación laboral femenina y brechas salariales*. Santiago de Chile: Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

Instituto Nacional de Estadísticas. (2018). *Atlas de Género 2018* [online]. Santiago de Chile: Instituto Nacional de Estadísticas (INE). Disponible en <http://www.ine.cl/herramientas/galeria-de-mapas/atlas-de-genero>

Kaufmann, J. C. (2011). *L'entretien compréhensif*. Francia: Armand Colin.

León, A. y Martínez, J. (2011). *La estratificación social chilena hacia fines del siglo XX*. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Ley 20.047 (septiembre, 2005), 24 de agosto, de permiso paternal en el Código del Trabajo. *Biblioteca del Congreso Nacional de Chile*. Disponible en <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=241556>

Ley 20.379 (septiembre, 2009), de 01 de septiembre, del Sistema Intersectorial de Protección Social e institucionaliza el Subsistema de Protección Integral a la Infancia, Chile Crece Contigo. *Biblioteca del congreso Nacional de Chile*. Disponible en <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1006044>.

Maher, J. (2013). Women's care/career changes as connection and resilience: Challenging discourses of breakdown and conflict. *Gender, Work & Organization*, 20(2), 172-183. doi: <https://doi.org/10.1111/gwao.12015>

Mancini, I. (2004). Modelos de maternidad entre las jóvenes de los sectores medios de Buenos Aires. En Menéndez, E.L. (Presidencia). *Oficio antropológico y compromiso social en las crisis*. Ponencia presentada en el VII Congreso Argentino de Antropología Social. Córdoba: Universidad Nacional de Córdoba, Argentina.

Margel, G. (2013). Para que el sujeto tenga la palabra: presentación y transformación de la técnica de grupo de discusión desde la perspectiva de Jesús Ibáñez. En M. Tarrés, (Coord.), *Observar, escuchar y comprender. Sobre la tradición cualitativa en la investigación social* (pp.187-208). México: Flacso México, El Colegio de México.

Martuccelli, D., y Araujo, K. (2012). *Desafíos comunes, retrato de la sociedad chilena y sus individuos*. Santiago de Chile: LOM Ediciones.

Mayrhofer, W., Meyer, M., Schiffinger, M., y Schmidt, A. (2008). The influence of family responsibilities, career fields and gender on career success: An empirical study. *Journal of Managerial Psychology*, 23(3), 292-323. doi: <https://doi.org/10.1108/02683940810861392>

Novella, R. (2015). *Participación laboral femenina en Chile: Situación y Desafíos*. Santiago de Chile: Banco Interamericano del Desarrollo (BID).

O'Neil, D., Hopkins, M., y Bilimoria, D. (2008). Women's careers at the start of the 21st century: Patterns and paradoxes. *Journal of Business Ethics*, 80(4), 727-743. doi: <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9465-6>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2017). *La Lucha por la Equidad de Género: Una batalla Cuesta Arriba*. Paris: Ediciones OCDE.

Órdenes, C. (2016). *Servicio doméstico en Chile: caracterización, evolución y determinantes de su participación laboral*. (Tesis Magister). Universidad de Chile, Facultad de Economía y Negocios: Santiago de Chile.

Peña, X., Cárdenas, J.C., Ñopo, H., Castañeda J.L., Muñoz., J.S., y Uribe. C. (2013). *Documentos CEDE: Mujer y movilidad social*. Bogotá: Universidad de los Andes, Facultad de Economía. Disponible en https://economia.uniandes.edu.co/assets/archivos/Documentos_CEDE/dcede2013-05.pdf

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2010). *Desarrollo Humano en Chile: Género, los desafíos de la igualdad*. Santiago de Chile: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

Riveiro, M. (2014). *Diálogos entre movilidad social y género: Un abordaje conceptual*. En Memoria Académica de VIII Jornadas de Sociología de la UNLP. Ensenada,

Argentina. Disponible en
http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.4453/ev.4453.pdf

Rivero, Á. (2005). *Conciliación de la vida familiar y la vida laboral: Situación actual, necesidades y demandas*. Madrid: Instituto de la Mujer, Ministerio de Igualdad.

Servicio Nacional de la Mujer. (2008). *Código de buenas prácticas laborales*. Sobre no discriminación para la administración central del Estado. Santiago de Chile: Servicio Nacional de la Mujer.

Strauss, A. L., y Corbin, J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa: técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Medellín: Universidad de Antioquia.

Todaro, R., y Yañez, S. (2004). *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género*. Santiago de Chile: Ediciones Centro de Estudios de la Mujer (CEM).

Valdés, X. (2007). *Vida en común: Familia y vida privada en Chile*. Santiago de Chile: LOM Ediciones.

Wainerman, C. (2003). *Familia, trabajo y género*. México: Fondo de Cultura Económico.

Walsh, J. (2012). Not worth the sacrifice? Women's aspirations and career progression in law firms. *Gender, Work & Organization*, 19(5), 508-531. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2012.00607.x>

Sobre las autoras

Catalina Arteaga Aguirre es doctora en ciencias políticas y sociales por la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y magister en ciencias sociales por FLACSO México. Actualmente es profesora asociada en el Departamento de Sociología de la

Universidad de Chile. Sus líneas de investigación se centran en trabajos, género y familias y procesos de identidad en contextos neoliberales. Es autora de Arteaga, C. (2017). Diversidad de experiencias posicionales en el contexto de las transformaciones en la estructura social chilena. *Sociológica México*, 32(91) y de Arteaga, C., Greibe, A., y Pérez, S. (2016). El significado del trabajo y el desafío del posicionamiento social en Chile. *Rev. austral cienc. soc.*, (31), 111-129.

Manuela Abarca Ferrando es socióloga de la Universidad de Chile y estudiante del Magister de Ciencias Sociales con especialización en sociología de la modernización por la Universidad de Chile. Sus líneas de investigación son trabajo, género y salud y construcción de identidad en espacios laborales. Es coautora, junto con Riquelme, R. (2015), de Más mujeres en los sindicatos. Sectores con alta sindicalización femenina. En Aporte al debate laboral N° 33.