

Chile 2001-2002. Impactos y Desafíos de las Crisis Internacionales



Libros FLACSO-Chile

Chile 2001-2002 Impactos y Desafíos de las Crisis Internacionales

Las opiniones que se presentan en este trabajo, así como los análisis e interpretaciones que en él se contienen, son de responsabilidad exclusiva de sus autores y no reflejan necesariamente los puntos de vista de FLACSO ni de las instituciones a las cuales se encuentra vinculado.

Esta publicación es uno de los resultados de las actividades desarrolladas, en el ámbito de la investigación y la difusión, por FLACSO-Chile. Estas actividades se realizan con el apoyo de diversas fundaciones, organismos internacionales, agencias de cooperación y gobierno de la región y fuera de ella. Especial mención debemos hacer al apoyo de las fundaciones The William and Flora Hewlett Foundation y Fundación Ford.

Ninguna parte de este libro/documento, incluido el diseño de portada, puede ser reproducida, transmitida o almacenada de manera alguna ni por algún medio, ya sea electrónico, mecánico, químico, óptico, de grabación o de fotocopia, sin autorización de FLACSO.

327	FLACSO-Chile
F572	Chile 2001-2002. Impactos y desafíos de las crisis internacionales. Santiago, Chile: FLACSO-Chile, 2002. 324 p. Serie Libros FLACSO ISBN: 956-205-172-2

TERRORISMO / INTEGRACION ECONOMICA / RELACIONES INTERNACIONALES / DERECHOS HUMANOS / GOBIERNO / PARTIDOS POLITICOS / ELECCIONES / DISTRIBUCION DEL INGRESO / CIUDADANIA / TECNOLOGIA DE INFORMACION / REFORMA DE LA SALUD / INMIGRACION / MAPUCHES / FAMILIA / MUJERES / CHILE

Inscripción N°128.168. Prohibida su reproducción.

© 2002, FLACSO-Chile
Av. Dag Hammarskjöld 3269, Vitacura.
Teléfonos: (562) 290 0200 Fax: (562) 290 0263
Casilla Electrónica: flacso@flacso.cl
FLACSO-Chile en Internet: <http://www.flacso.cl>

Producción editorial: Carolina Stefoni, Marcela Zamorano, FLACSO-Chile
Diagramación interior: Marcela Contreras, FLACSO-Chile
Diseño de portada: A•Dos Diseñadores
Impresión: Imprenta MAVAL Ltda. Fono: 944 3550

INDICE

Presentación	5
--------------------	---

I. CHILE Y LAS AMERICAS

El terrorismo global y América Latina. Una mirada desde Chile <i>Francisco Rojas Aravena</i>	11
---	----

Las complejidades de los apoyos a la democracia en América Latina <i>Marta Lagos</i>	33
---	----

Los acuerdos de integración económica en América Latina y el Caribe: las negociaciones hemisféricas y extra-hemisféricas <i>Arturo O'Connell</i>	47
--	----

Evolución de la agenda entre Bolivia, Chile y Perú: una lectura desde Chile <i>Hernán Gutiérrez B. y Paz Milet</i>	73
--	----

Argentina 2001: el año que vivimos en peligro <i>Cristian Fuentes</i>	89
--	----

II. POLITICA Y DERECHOS HUMANOS

Los desafíos de un proyecto de país <i>Manuel Antonio Garretón M.</i>	103
--	-----

Mayoría electoral versus triunfo electoral <i>Patricio Navia</i>	127
---	-----

Derechos humanos y "paz social": <i>Elizabeth Lira y Brian Loveman</i>	149
---	-----

III. ECONOMIA Y DEMOCRACIA

La economía chilena puesta a prueba <i>Oscar Muñoz Gomá</i>	175
Distribución del ingreso y pobreza en Chile <i>Ricardo Ffrench-Davis</i>	197
Gobierno electrónico y ciudadanía <i>Rodrigo Araya y Claudio Orrego</i>	213

IV. TRANSFORMACIONES CULTURALES Y CIUDADANIA

Equidad, género y reforma de salud en Chile. Voces y propuestas de la sociedad civil <i>José Olavarría</i>	233
Inmigración en Chile. Nuevos desafíos <i>Carolina Stefoni E.</i>	241
Expandir el concepto de la ciudadanía de las mujeres: la visión de pueblo y la representación de las mujeres mapuche en el SERNAM <i>Patricia Richards</i>	267
Conciliación familia y trabajo: una mirada de género a las condiciones estructurantes <i>Catalina Céspedes Rahal</i>	299

CONCILIACION FAMILIA Y TRABAJO: UNA MIRADA DE GÉNERO A LAS CONDICIONES ESTRUCTURANTES

Catalina Céspedes Rahal*

La problemática de conciliación familia y trabajo desde una perspectiva de género, revela la interrelación entre el espacio público y el privado, y cómo esto es vivido cotidianamente por las personas. Ambas son esferas centrales para la producción y reproducción de la vida social, y son interdependientes en su funcionamiento. Es decir, el cambio en un factor interviniente en el mundo familiar o en el laboral, tiene repercusiones sociales y subjetivas, que en una dinámica de interrelaciones, van creando una forma de ser social, y a su vez entregando valoraciones y sentidos específicos a los sujetos que en ellas se desenvuelven.

Asimismo, la forma en que se ordena la familia y el trabajo en un momento histórico determinado, está influida tanto por las condiciones estructurales como las valoraciones subjetivas. Nancy Chodorow hace un aporte sustancial al respecto, al explicar cómo un orden de género particular (la exaltación de la maternidad en una familia patriarcal) es el sostén de las economías industriales capitalistas (Nancy Chodorow: 1980).

A pesar de lo anterior, al hablar de conciliación familia y trabajo, implícitamente está la idea que se necesita hacer converger dos mundos, dos lógicas que en sí parecen distintas e incluso contradictorias. Las exigencias del ámbito laboral se relacionan con la racionalidad, la eficiencia, la impersonalidad, el rol, el status, elementos que determinan la posición de los sujetos en la estructura socio- económica. Por su parte, el hogar reclama por emotividad, efectividad, la aceptación íntegra de la persona, el tiempo ocio. El trabajo se convierte en el eje articulador de la sociedad, es el parámetro que define la integración/ exclusión social; la familia, en cambio, en el lugar donde las personas se protegen de un mundo que no reconoce caras.

Entonces, ¿por qué debiera ser una problemática a tratar la conciliación entre estos dos mundos?, ¿es necesario entender la compatibilidad de ámbitos que se muestran aparentemente contradictorios? ¿por qué no analizar separadamente cada una de estas dimensiones sociales y así ahorrarse los problemas que implica su interconexión?, ¿para quién es un tema la

* Socióloga, investigadora FLACSO-Chile.

conciliación entre demandas del trabajo remunerado y la familia?

La división sexual del trabajo de las sociedades modernas¹, permite que estas realidades se desarrollen sin aparente contradicción gracias a cada ámbito se le asigna un sujeto/a distinto/a: un ámbito de acción (trabajo productivo) en manos del hombre, y mujer encargada del trabajo que demanda la reproducción social.

La temática de conciliación aparece en circunstancias históricas determinadas y se relaciona con cambios tanto estructurales como intersubjetivos. Uno de los cambios más relevante entornos a este fenómeno es la creciente incorporación de las mujeres al mercado laboral. La temática acerca de la compatibilidad entre el mundo laboral y familiar no tendría sentido si los roles denominados tradicionales de género siguieran invariables, y por ende, las mujeres continuarán exclusivamente desarrollando su vida alrededor de las tareas domésticas y el cuidado y crianza de los hijos, labores que sí implican trabajo pero que no tienen valor en el mercado.

Se han producido cambios importantes en el trabajo de las mujeres. Su tasa de participación en la fuerza de trabajo en Chile se ha incrementado de un 31,7% en 1990 a un 35,0% en 2000. Las tasas de mujeres empleadas en las franjas de edad consideradas reproductivas (entre 25 y 34 años) ha crecido en el país de un 46,9% en 1990 a un 49,1% en el 2000².

Entre los factores con mayor incidencia en la participación de las mujeres se encuentra el nivel de escolaridad alcanzada. La tasa de participación económica femenina es mayor en la medida que aumentan los años de estudios. Para el 2000 la tasa de participación de las mujeres con 13 y 15 años de estudios era de 48,8, en el mismo año las mujeres con 19 años de estudio y más presentan una tasa de 81,9 (INE Encuesta Nacional de Empleo). La incorporación de la mujer al mercado laboral, a parte de cumplir con las metas de equidad de género, tiene una influencia directa en disminuir la proporción de hogares

¹ Acerca del concepto "división sexual del trabajo" ver Lagarde, Marcela (1990) "El trabajo" en Lamas, M. *Cautiverios de mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas*; México: Facultad de Filosofía y Letras, Colegio de Posgrado, UNAM, Chodorow, Nancy (1980) "Maternidad, dominio y capitalismo", en Einsenstein, Zillah (comp.) *Patriarcado capitalista y feminismo socialista*. México: Siglo XXI. Benería, Lourdes (1984) *Reproducción, producción y división sexual del trabajo*. Santo Domingo: Ediciones CIPAF. De Barbieri, M. Teresita (1996) "Los ámbitos de acción de las mujeres". en Henríquez, Narda (ed) *Enerucijadas del saber. Los estudios de género en las ciencias sociales*. Perú: PUCP.

² SERNAM y INE. *Estadística para una nuevo siglo. Mujeres Chilenas, 2001*.

que se ubican bajo la línea de pobreza o para mejorar el ingreso de los hogares entre otras cosas.

Estos cambios en la composición del mercado laboral femenino (creciente incorporación de la mujeres al mundo del trabajo y con cada vez mayores niveles de instrucción), es una realidad en nuestro país, sin embargo la segregación y discriminación del trabajo femenino no se ha modificado considerablemente. La desigualdad de ingresos entre hombres y mujeres tiene una doble cara: por un lado en la discriminación del empleo, es decir existe un menor acceso a aquellos puestos de trabajo que tienen mejores remuneraciones; y a través de la discriminación de ingresos, que se refiere a menos remuneraciones por el mismo trabajo. Las mujeres en Chile para el año 1998 ganan 68,2% de lo que ganan los hombres.

Las ocupaciones que concentran mayor cantidad de mujeres tienden a ser desvalorizadas. Este aspecto es central en la segregación sexual del trabajo, ya que el problema no es sólo que los hombres y mujeres realicen actividades diferentes, sino que esta separación genera valoraciones distintas, que no son intrínsecas a la ocupación sino que encarnan la desigual valoración del trabajo de hombres y mujeres en general (Todaro y otras: 1999).

Esto se expresa en datos: la participación femenina según rama de actividad económica, es preeminente en los "Servicios sociales, comunales y personales" con un 46,1% de las mujeres ocupadas en el año 2000. El comercio agrega un 25%. La fuerza laboral femenina que está en la rama de Transportes, Almacenamiento y comunicaciones creció de un 2,7 a 3,3%.

Se han realizado estudios que muestran que el mundo laboral acentúa la distribución impar de las tareas. Mercado (2000) plantea que la el horario de trabajo de las mujeres no considera la realidad familiar de ésta. Por lo mismo, disminuyen sus oportunidades laborales, educacionales y de participación social. A la vez, se priva a los hombres de la gratificación que implica acompañar a los hijos en su crianza, desarrollo y educación, siendo su función paternal reducida a su calidad de proveedor, que no siempre logra cumplir. Para esta autora, la mujer en la actualidad, para no verse sobrepasada necesita que el mercado laboral, resguarde sus derechos laborales y que se entreguen espacios para que los hombres puedan asumir una mayor participación en la vida familiar.

La eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer en el código laboral, consiste en reconocer que toda norma, que aunque podría comprender

a ambos sexos, sólo rige para uno de ellos. El resguardo de la maternidad, por ejemplo, debiera ser considerado por el mundo laboral, tanto para hombres como para mujeres.

Una de las razones más importantes que se argumenta para explicar por qué se prefiere contratar a hombres radica en la consideración de los costos laborales. Entre ellos las licencias por enfermedades del hijo menor de dos años son casi exclusivas de las mujeres, aun cuando la ley permite solicitarlas a ambos sexos. Así lo demuestra la encuesta realizada por el Departamento de Estudios Dirección del Trabajo, donde el total de las licencias por esta razón son pedidas por mujeres³. En este sentido, la conciliación impide el correcto desempeño laboral de la mano de obra femenina anclándose en la percepción de los empleadores las dificultades de las mujeres para responder armónicamente a las demandas del trabajo remunerado y del no remunerado reproduciendo la discriminación de género en el mundo laboral.

Es decir, la mayoría de las veces la incorporación de la mujeres al mercado del trabajo se ve dificultada porque éstas no pueden compartir con otros (pareja, familiares, amigos, Estado) las responsabilidades domésticas y el cuidado y crianza de los hijos. Ellas se ven en la necesidad de postergar, amoldar o de desplazar el desarrollo profesional en pos de la vida familiar. En este sentido, el desarrollo laboral femenino se entrelaza más fuertemente con el mundo doméstico que en el caso de los hombres.

A su vez, actualmente se puede apreciar una creciente precarización de la mano de obra femenina, resultante de la globalización. Muchos de los cambios en el mercado laboral femenino se deben a dicha globalización, - tales como la terciarización de la economía, el aumento de la flexibilidad laboral, entre otras. El modelo económico que requería una estructura familiar patriarcal para su funcionamiento (un varón padre proveedor y una mujer a cargo de las responsabilidades familiares) se ha visto modificado en sus fundamentos, generando en muchos casos un desacoplamiento entre la vida pública y privada de las personas.

La flexibilización (interna y externa) del mundo del trabajo producto de la globalización económica y la incorporación de la mujer al mercado del trabajo, entre otras cosas, han generado un nuevo contexto social que reestructura la sociedad chilena tanto en un plano público como privado (el trabajo y la familia) que llama a las mujeres a incorporarse al mercado laboral. Se producen

³ Espinosa, Malva y Damianovic, Ninoska Encuesta Laboral, Informe de resultados, ENCLA 1999, Santiago Chile 2000.

nuevas realidades sociales que no se insertan en el entramado social dado que el funcionamiento de nuestra sociedad no responde a este nuevo orden estructural y simbólico.

Un estudio importante de rescatar es aquel que se refiere a la flexibilización como una nueva forma de reproducción de la división sexual del trabajo. Para Ximena Díaz "tradicionalmente se ha inducido a las mujeres a buscar espacios laborales que les permitan mayores márgenes de flexibilidad para conciliar vida laboral y vida personal. Hoy el trabajo flexible, ofrece a las mujeres opciones de articulación de las responsabilidades domésticas y las actividades remuneradas. Se conjugan en el mercado la oferta de empleos precarios, atípicos, flexibles que nacen con las nuevas formas de organización del trabajo, con la demanda de parte de las mujeres de trabajos que les faciliten el cumplimiento tanto del trabajo doméstico y familiar como del trabajo remunerado. El costo para las mujeres es desprotección de la seguridad social, no reconocimiento de su condición de trabajadora, escaso o casi nulo trabajo en equipo"⁴.

Esto en vez de ir en pos de la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, reproduce la discriminación que han sufrido las mujeres en el mercado laboral y que perjudica en especial a las mujeres de escasos recursos. El tiempo que se puede dedicar a las tareas domésticas varía según la estructura de tiempo laboral que presenten las mujeres. Los mecanismos o arreglos a los cuales pueden llegar varían de acuerdo con el tiempo que les demande la otra esfera de la vida.

Desde otra mirada, distintos autores han señalado que el problema de conciliar familia y trabajo recae en las mujeres porque no se comparten las responsabilidades familiares al interior del hogar. Las relaciones de poder al interior de la familia que establecen obligaciones diferenciadas para hombres y mujeres, dejan a éstas con la mayoría de las responsabilidades del mundo del hogar, llevando a las mujeres a realizar la mayor cantidad de trabajo (Almeras Nieto 1997, Jelin 1996, Daniela Sharim y Uca Silva, 1999 Nieto, 1999). Para Teresa Valdés (1999) un modelo de familia igualitario, que intente disolver la división sexual del trabajo, es decir, donde tanto hombres como mujeres sean proveedores y reproductores, ambos puedan trabajar, se ocupen de las tareas domésticas, y ambos se preocupen de la reproducción y crianza; se hace perentorio para la descarga de las actividades tradicionalmente asociadas al

⁴ Díaz, X. Familia y Trabajo: distribución del tiempo y relaciones de género, en Informe Final: Seminario-Taller Conciliación Familia y Trabajo, desde una perspectiva de género, SERNAM FLACSO- Chile 2000.

género femenino, y para que los hombres adquieran nociones acerca de su nuevo rol en las responsabilidades familiares.

Esta disparidad entre las responsabilidades familiares se debe según Jelin (1996) a que la familia es un sistema social de relaciones de poder que se divide en su interior en subsistemas construidos a partir del nacimiento de los hijos: subsistema de pareja, paternal y fraterno. Su crecimiento y adaptación dependen de la articulación de los sentidos, aspiraciones y procesos de maduración de sus miembros y de las reglas familiares y sociales, las que se establecen dinámicamente (PNUD, 1998). Las reglas que se definen dentro del ámbito familiar y la forma en que se definen dependen del poder que cada miembro tenga y el subsistema en que se desarrolle.

Hay datos actuales cerca de la problemática de conciliación en Chile en términos de uso del tiempo⁵. En la descripción de las actividades que realizan los hombres durante el día, se observa que en la mañana, comienzan usando una hora en lavarse y comer; una hora y media en trasladarse; trabajan entre 10 y 12 horas. Se trasladan de vuelta a la casa en otra hora, atienden a sus hijos en una hora, ven televisión casi tres y duermen otras seis horas. En las mujeres es similar pero hay que agregar un promedio de 3 ó 4 horas de actividades domésticas: hacer el aseo, preparar alimentos y compras.

La cotidianeidad reafirma que las tareas domésticas son asumidas por las mujeres y dedican hasta 7 veces más de tiempo que los hombres al cuidado de los niños, aseo, preparación de comidas y hacer las compras.

Este estudio establece que en general, las estrategias generales desarrolladas al interior de las familias, respecto de su organización cuando la mujer trabaja fuera del hogar, no cuestionan la distribución de responsabilidades familiares y domésticas, sino que son estrategias adaptativas, lo solucionan con la doble jornada femenina, y en segundo término con la búsqueda de apoyo doméstico, remunerado o no, donde una mujer reemplaza a otra.

Las condiciones de posibilidad estructurales determinan de una u otra manera las opciones de conciliación de las mujeres. Los arreglos se realizan en base a una realidad, que puede ser aprehendida desde bases de datos secundarias de información cuantitativas. La caracterización de la situación de las mujeres considerando la conciliación, permite inferir qué mecanismos son más

⁵ Encuesta SERNAM sobre el uso del tiempo aplicada en Stgo. Hombres y mujeres con empleo remunerado. (mayo 98. SUR prof.: Dariela Sharim y Uca Silva).

proclives de ser usados en ciertas circunstancias, y los costos de la conciliación asociados.

Concretamente, la conciliación desde una perspectiva de género, tiene una serie de factores estructurales involucrados: la existencia de hijos, de pareja, el nivel de educación de las mujeres, el ingreso del hogar, los servicios con que cuentan para responde a las demandas del mundo familiar, entre otros.

La observación se realizará a dos grupos⁶, por un lado las mujeres que no se integran al mercado laboral por problemas de domesticidad (incluye los quehaceres del hogar y no tener con quien dejar los hijos) y aquellas que están trabajando remuneradamente. Para el primer grupo, se evaluará la diferencia que existente con hombres, por zona geográfica, estado civil, tipo de familia⁷ y el quintil de ingreso autónomo nacional⁸. En el caso de las mujeres que trabajan remuneradamente se verá la estructura laboral del tiempo⁹, el tipo de servicios internos¹⁰ que ocupan y quintil de ingreso autónomo nacional al que pertenecen.

⁶ Para la creación y observación de estos grupos, se utilizará la encuesta CASEN 98. La manipulación de datos y creación de variables se realizó mediante el programa estadístico SPSS.

⁷ La tipología de hogares que se construye para los fines de este estudio, se refiere a la existencia o no de hijo y de la existencia o no de pareja. Parece central este punto principalmente considerando que una de las tareas de conciliación demandan más tiempo es la crianza, veremos durante todo el análisis este tipo de hogares con respecto a la existencia o no de hijos y a la existencia o no de pareja.

⁸ Quintil Nacional Autónomo: Cada quintil corresponde al 20% de los hogares nacionales ordenados en forma ascendente de acuerdo al ingreso per cápita autónomo del hogar.

⁹ Estructura laboral tiempo considera, tipos de empleo principal (permanente, temporal, a plazo fijo y por tarea o servicio) y tipo de jornada (sólo diurna, sólo nocturna y rotativa o turnos), correspondientes a las preguntas 13^a y 13b respectivamente de la encuesta CASEN 98.

¹⁰ Se llamarán servicios internos a la existencia de bienes que ayudan a realizar tareas domésticas, esto significa concretamente tener: refrigerador, lavadora automática, microondas y/o auto.

I. MUJERES QUE NO CONCILIAN POR PROBLEMAS DE DOMESTICIDAD

De acuerdo a los datos de la encuesta CASEN 98, las razones que dan las personas para no buscar trabajo se ven claramente diferenciadas según sexo.

Tabla N°1. Razones para no buscar trabajo, según sexo

Por qué no busco trabajo?	Hombres	Mujeres	Total
Quehaceres del hogar		50,37	34,90
No tiene con quien dejar niños		4,40	3,05
Estudiante	60,96	26,37	37,00
Jubilado/a	18,53	8,79	11,78
Resto de categorías	12,11	5,91	7,82
Total	100	100	100

El 54,77% de las mujeres que no buscó trabajo declaran que se debe a los quehaceres del hogar y al cuidado de los niños. Desde lo que ellas declaran, su incorporación al mundo del trabajo se ve fuertemente disminuida por las demandas del mundo familiar. El rol tradicional de amas de casa imposibilita que la mayoría de ellas se vuelquen al mundo del trabajo remunerado. En estas casillas significativamente no se encuentra ningún hombre. Ellos, por el contrario, se podría pensar que su rol tradicional de proveedor los hace argumentar que no buscan trabajo porque están invirtiendo en conseguir una mejor inserción laboral en el futuro (60% de ellos declaran que no buscan trabajo porque estudian). La construcción social de la diferencia sexual entrega roles diferenciados para hombres y mujeres que se traducen en una menor posibilidad de acceder a la autonomía económica la población femenina, es decir, no poder conciliar implica su exclusión del mundo laboral para las mujeres¹¹.

¹¹ La agrupación de las categorías *tareas domésticas y cuidado y crianza de los hijos* se denominará *domesticidad*.

Tabla N°2. Razones para no buscar trabajo según quintil de ingreso autónomo nacional por sexo

Sexo	Quintil	Domesticidad	Enfermedad	Estudios	Jubilado/a	Resto de razones
Mujer	I	61,02	5,90	24,09	2,32	6,67
	II	59,23	4,38	24,12	6,88	5,39
	III	54,28	4,35	23,65	12,44	5,29
	IV	49,76	3,02	29,46	11,86	5,90
	V	41,87	1,50	34,75	15,61	6,28
Hombre	I		15,02	57,84	7,19	19,94
	II		10,40	58,59	18,31	12,70
	III		6,24	58,81	24,85	10,09
	IV		4,14	63,59	24,35	7,92
	V		2,22	68,96	23,07	5,74

Se puede observar que las mujeres de mayores ingresos apelan cada vez menos al mundo familiar para no buscar trabajo y más al ser estudiantes. Aunque la tendencia es clara, a medida que aumenta el nivel de ingresos por quintiles el porcentaje de mujeres que no buscó trabajo por los quehaceres del hogar y el cuidado de los niños va disminuyendo (20 puntos porcentuales), para todos los quintiles las mujeres presentan su porcentaje mayoritario en estas categorías.

Según estos datos, la posibilidad de buscar trabajo se ve obstaculizada por las tareas domésticas y el cuidado de los niños en mayor medida para las mujeres de menores ingresos. Es decir, el orden de género que otorga el rol de amas de casa a las mujeres está más fuertemente arraigado en los sectores de escasos recursos. Esto implica que las mujeres pertenecientes a hogares de bajos ingresos tienen menos posibilidades de incorporarse al mundo laboral, producto principalmente de los bajos niveles de educacionales que presentan. La diferencia entre las mujeres del primer quintil con las del último es de 10 puntos porcentuales. Asimismo, tanto las valoraciones subjetivas como las condiciones de posibilidad estructurales, avalan en mayor medida que las mujeres no busquen trabajo por ser estudiantes en los sectores de mayor nivel de ingreso.

En el caso de los hombres cabe destacar que la razón enfermedad va disminuyendo a medida que aumenta el nivel de ingreso, y la categoría estudiantes va aumentando.

Tabla N° 3. Razones para no buscar trabajo según zona geográfica de ubicación

Zona	Porque no buscó trabajo	Hombre	Mujer
Urbano	Domesticidad		52,72
	Enfermedad crónica/inval.	6,62	3,86
	Estudiante	63,16	27,74
	Resto de categorías	30,23	15,88
	Total	100,00	100,00
Rural	Domesticidad		65,80
	Enfermedad crónica/inval.	18,40	5,61
	Estudiante	48,60	19,64
	Resto de categorías	32,99	8,94
	Total	100,00	100,00

De acuerdo a las zonas en que ubican las personas, el orden de género tradicional se hace mucho más presente en el área rural. Las mujeres no salen al mundo del trabajo remunerado por razones de la domesticidad cerca de un 20% más en las zonas rurales que en las urbanas. Esto se puede deber a dos razones: que las mujeres no quieran salir de la casa en mayor medida en la ruralidad que en la urbanidad por falta de oportunidades, o porque está dentro del imaginario social rural más fuertemente que en el urbano la idea que las mujeres no deben trabajar porque tienen que hacerse cargo de las tareas domésticas y el cuidado y crianza de los hijos. Sin embargo las diferencias son extremadamente significativas como las mujeres declaran que es la domesticidad aquello que no las deja salir al mercado del trabajo.

Tabla N°4. Razones para no trabajar según estado civil y sexo

Sexo	Estado civil	Domesticidad	Enfermedad	Estudios	Jubilado/a	Resto de razones
Mujer	Casada	88.34	2.88	0.93	3.54	4.31
	Conviviente	85.32	3.28	2.32	2.39	6.68
	Anulada	38.73	3.85	11.44	38.69	7.30
	Viuda	29.26	8.08	0.28	54.88	7.50
	Soltera	14.48	4.25	71.47	2.89	6.92
Hombre	Casado		16.41	0.91	67.19	15.50
	Conviviente		22.60	4.01	41.46	31.93
	Anulado		29.31	42.46		28.23
	Viudo		16.30	0.49	70.90	12.31
	Soltero		5.10	83.60	1.12	10.18

De esta tabla se desprende claramente que las mujeres que tienen pareja (legal o no) tienen los porcentajes más altos en las razones domésticas para no buscar trabajo. Los porcentajes disminuyen para las separadas y más considerablemente para las anuladas (38,7%). En el caso de las mujeres solteras la razón principal para no buscar trabajo es el estudio. Las mujeres anuladas que no están trabajando están jubiladas primeramente antes de apelar a razones de la domesticidad. Esto se debería a que el estado de anulación deja en desprotección social a las mujeres obligándolas a salir al mercado laboral. Por el contrario, parece más legítimo no trabajar por razones de domesticidad en aquellos casos en que está con pareja, es el porcentaje más alto encontrado durante este análisis. Esto hace pensar que el imaginario social y su estructura empuja más fuertemente a salir al mercado laboral a las mujeres cuando están "solas" que cuando tienen pareja. ¿Qué pasa con los hijos?

El tipo de familias ocupada para el análisis no responde al frecuentemente utilizado. De acuerdo a lo estudiado, se optó por dar prioridad a la existencia o no de pareja y de hijos como criterios. Las categorías son: unipersonal, nuclear (pareja c hijos), pareja sin hijos (se incluyen los hogares que tiene otros parientes o no parientes), sin pareja con hijos (incluyen los hogares que tiene otros parientes o no parientes), sin pareja y sin hijos (se incluyen los hogares que tiene otros parientes o no parientes) y nuclear acompañado (se incluyen los hogares que tiene otros parientes o no parientes).

Tabla N°5: Razones para no buscar trabajo según tipo de hogares por sexo

Sexo	Tipo de hogares	Domesticidad	Enfermedad	Estudios	Jubilado/a	Resto de razones
Hombre	Unipersonal		18.72	7.68	58.91	14.69
	Nuclear*		4.40	77.20	9.06	9.35
	Pareja s/hijos		15.16	9.51	64.54	10.79
	S/pareja c/hijos		10.75	63.62	10.78	14.85
	S/pareja s/hijos		12.59	44.21	19.71	23.48
	Nuclear acompañados		11.16	51.66	22.32	14.86
Mujer	Unipersonal	20.08	10.22	0.82	59.74	9.13
	Nuclear	60.24	2.02	32.82	0.82	4.11
	Pareja s/hijos	66.51	6.95	4.99	13.69	7.85
	S/pareja c/hijos	40.18	6.24	27.94	17.71	7.94
	S/pareja s/hijos	30.86	8.22	20.30	31.61	9.01
	Nuclear acompañados	58.70	4.68	23.14	6.88	6.60

Esta tabla parece particularmente interesante, las mujeres que no trabajan y que señalan como razón las tareas que demanda el mundo doméstico, pertenecen principalmente a hogares donde no hay hijos. La categoría "con pareja y sin hijos" corresponde a los hogares que pueden tener otro tipo de pariente o alguien externo viviendo con ellos, pero no tienen hijos. En este tipo de hogares la razón principal de las mujeres para no buscar trabajo es la domesticidad a diferencia de los hogares de mujeres que no tienen pareja pero si tienen hijos, aquí sólo el 40% de las mujeres señala que no trabaja por razones domésticas. Esta es una de las pocas casillas en que se ha encontrado que las mujeres que no trabajan remuneradamente no se presenten en mayoría. Se refuerza la idea que es la pareja y no la existencia de hijos aquello que impulsa más a las mujeres a declarar razones domésticas para no buscar trabajo.

En el caso de los hombres de hogares nucleares (con pareja y con hijos solos) la razón principal para no trabajar es el estudio (77%), lo mismo ocurre en aquellos hogares donde hay hijos pero no pareja. La legitimidad de declarar que están estudiando radica en que el estudio asegura que los varones cumplan en mayor medida su rol de proveedores en el futuro, es una inversión.

Hasta aquí se puede decir, que la domesticidad es uno de los factores que ellas declaran que más dificulta la incorporación de las mujeres al mundo del trabajo remunerado. Encontramos diferencias por quintiles de ingresos, por estado civil, por tipo de hogar y zona. De esta manera, se puede hipotetizar que son los beneficios a los que pueden acceder las mujeres de mayores ingresos, de no tener pareja y vivir en las en las urbes, disminuye el problema de la domesticidad para integrarse al mercado del trabajo. Las limitaciones de ingreso al mercado laboral se deberían principalmente cuando las mujeres asumen diada mujer/esposa o conviviente más que la tradicional mujer/madre.

Buscando correlaciones más fuertes y significativas, se creó una variable que contuviera a las mujeres que no podían trabajar por razones de estudios y de domesticidad. Al hacer un cruce de esta variable con estado civil, se visualiza más claramente la relación antes encontrada.

Tabla N° 6: Razones para no trabajar de las mujeres según estado civil

Estado civil	Domesticidad	Estudio
Casada	72.80	2.40
Conviviente	12.13	0.96
Anulada	0.07	0.09
Separada legal	2.01	0.24
Separada de hecho	1.29	0.10
Viuda	1.86	0.02
Soltero(a)	9.79	96.18
Sin dato	0.05	
Total	100	100

Las mujeres que tienen pareja se refieren a las tareas domésticas y cuidado de los hijos para argumentar que no tiene trabajo, aquellas que están solteras apelan al estudio, en ambos casos esto se demuestra con porcentajes sobre el 70%. En consecuencia hay un cambio en el orden de género según los datos, las razones para no buscar empleo no se relacionan con el número de hijos sino con la presencia o ausencia de pareja. En caso contrario, las mujeres atribuyen su no incorporación al mundo remunerado al estudio.

En definitiva respecto del grupo que no se incorpora al mercado del trabajo por razones de la domesticidad está cruzada y se acentúa en el caso de las mujeres de bajos ingresos, y que tienen pareja (por sobre tener hijos). En estos casos, el orden tradicional de género que atribuye tareas diferenciadas al interior de la esfera doméstica y pública, opera con más fuerza. Que se haya puesto ahora el énfasis en estar con pareja por sobre tener hijos para no trabajar por razones de la domesticidad, habla de la relación de poder entre hombres y mujeres donde las segundas quedan en una situación de subordinación. Asimismo, los requerimientos de sobrevivencia han hecho que las mujeres se incorporen al mercado del trabajo cuando tienen hijos. Al desaparecer la relación de poder, la posibilidad de demanda económica por la incorporación de las mujeres al mercado laboral adquiere legitimidad social.

II. MUJERES QUE CONCILIAN

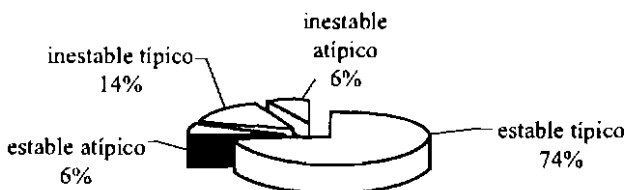
1. Estructura laboral del tiempo

Uno de los elementos más importantes para conciliar es el tiempo disponible. Por lo general las mujeres tienden a trabajar menos de 48 horas¹². Asimismo, es más fácil conciliar con horarios de trabajo más flexibles, sin embargo como veremos aquellas mujeres que están accediendo a trabajos con estas características son aquellas que tienen niveles de ingresos más bajos.

Si se definen distintos tipos de trabajos según su estructura temporal podemos encontrar: trabajos estables típicos (es una jornada laboral diurna y el tipo de empleo permanente), estables atípicos (jornada laboral nocturna o rotativa y tipo de empleo permanente), inestables típicos (tipo de empleo temporal o por tareas con jornada diurna) e inestables atípicos (jornada nocturna o rotativa y de carácter temporal o por tareas).

De acuerdo a las categorías anteriores, la mayoría de las mujeres que trabajan tienen una estructura del tiempo laboral estable típica.

Gráfico N° 1. Mujeres ocupadas según estructura laboral del tiempo



Sin duda, que la mayor parte de las mujeres que se insertan en el mercado laboral lo hacen con una estructura del tiempo de sus trabajos diurna y estable. En este sentido, el acceso a un trabajo puede ser un impulso para salir del hogar, los costos de conciliar se aminoran en la medida que se asegura un ingreso permanente al hogar. El 14% de mujeres que tiene un trabajo también es diurno pero sin estabilidad, habría que comparar si este porcentaje ha

¹² Al respecto ver Ximena Díaz "Familia y Trabajo: distribución del tiempo y relaciones de género". En: *Conciliación trabajo y familia* 2001 por publicar

aumentado en el tiempo, para ver si las mujeres se están incorporando ahora con esta estructura de tiempo más que antes. Esto hablaría de la flexibilidad laboral de las mujeres y la forma en se incorporan como variable de ajuste en el economía.

Tabla N°7. Mujeres trabajadoras según estructura del tiempo laboral por quintil de ingreso autónomo nacional

Estructura del tiempo laboral	I	II	III	IV	V
Estable típico	52,960	60,329	70,106	77,487	85,254
Estable atípico	3,325	5,751	7,208	7,287	5,525
Inestable típico	33,362	24,940	15,218	10,048	4,668
Inestable atípico	10,353	8,979	7,468	5,178	4,553
Total	100	100	100	100	100

Sin embargo, son las mujeres de menores ingresos quienes se han visto en la necesidad de conciliar ingresando al mercado laboral ocasionalmente. Como se observa en la tabla, a mayor nivel de ingreso más mujeres trabajan estable y típicamente, a diferencia de aquellas que tienen menos ingresos. De la misma forma, a media que disminuye el nivel de ingreso, aumenta el porcentaje de mujeres que acceden a trabajos inestables.

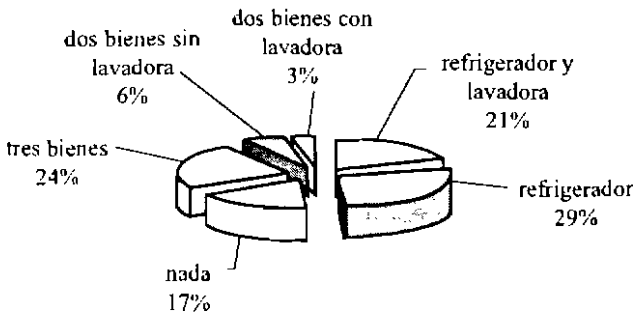
Esto puede estar mostrando una inercia del sistema, las mujeres de mayores ingresos tienen más educación, y por tanto acceso a mayor estabilidad laboral. En este sentido, los costos de la globalización los acarrearán fundamentalmente las mujeres de escasos recursos, la flexibilización del mercado laboral entrega posibilidades de incorporación de las mujeres a este mercado, pero con costos de conciliación más altos. La estructura social no está pensada para que las mujeres accedan a servicios a cualquier hora, la posibilidad de llegar a arreglos estables se minimiza aumentando los costos de conciliar.

2. Servicios internos

Ya que no hay información secundaria acerca de los servicios externos que requieren las mujeres para conciliar la vida familiar con el mundo laboral, se incorporó al estudio aquello que denominamos "servicios internos". Estos consisten en una serie de bienes que permiten disminuir la carga de trabajo del mundo familiar. Dentro de éstos se encuentran: lavadora, refrigerador, microondas y auto para servicios particulares. La nomenclatura creada a la luz de los datos de la encuesta CASEN 98 es la siguiente: *no tener ningún servicio interno, sólo refrigerador, refrigerador y lavadora, tener tres de bienes, dos bienes sin lavadora y dos servicios con lavadora.*

La razón de esta diferenciación se debe a que la presencia de refrigerador es considerable en los hogares. Por su parte la existencia de microondas y auto es relativamente baja. Además, en términos de tiempo dedicados a las tareas del hogar se sabe que la mayor parte se relaciona con la preparación de alimentos y el aseo del hogar, en este sentido la lavadora tiene una preponderancia para esta problemática. Los artefactos domésticos han adquirido una creciente importancia para descargar a las mujeres de las tareas domésticas. El tiempo que sin ellos se ocupa en responder a las demandas del hogar aumenta considerablemente, especialmente en el caso de no existir lavadora y refrigerador.

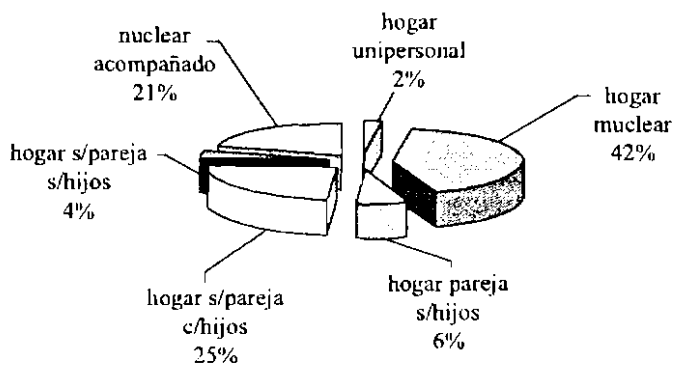
Gráfico N° 2. Mujeres ocupadas según el tipo de servicios internos que utilizan



Como se puede apreciar en el gráfico, las mujeres por lo general tienen al menos refrigerador y lavadora (ya que la categorías tres bienes considera lavadora, refrigerador y otro bien). Hay que poner especial atención en aquel 17% de mujeres ocupadas que no tienen ningún bien y aquellas que sólo tienen refrigerador. Las condiciones en que ellas concilian, independiente de los demás factores, implica un tiempo considerable para responder a las necesidades familiares, en especial en el caso de la alimentación. La conservación de alimentos es menor sin la presencia de un refrigerador, por lo tanto las mujeres tendrán que tener estrategias de conciliación acordes con esta carencia, que puede ser el recargo del trabajo de otra mujer. Por su parte el 46% de las mujeres que trabaja no tiene lavadora, es decir las condiciones de conciliación son peores que aquellas que si presentan este bien, principalmente por el aumento de tiempo que implica esta carencia para la conciliación.

3. Tipo de hogar

Gráfico N° 3. Mujeres ocupadas según tipo de hogar construidos



Las mujeres que trabajan pertenecen en su mayoría a hogares nucleares, es decir la incorporación pasa por la necesidad de nuevamente aumentar el ingreso laboral de los hogares. La estrategia de las mujeres de estos hogares estaría anclada a entregar una mayor estabilidad a sus hijos.

Tabla N° 8. Mujeres ocupadas según quintil, tipo de hogar y servicios internos

Q	Servicios Internos	Uniper.	Nuclear	Pareja s/hijos	S/pareja c/hijos	S/pareja s/hijos	Nuclear acomp.
I	Refrigerador y lavadora		18,27	12,72	15,14	17,11	17,43
	Refrigerador	42,31	33,86	52,25	30,82	43,04	36,57
	Nada	45,65	37,08	20,50	39,80	38,33	29,85
	Tres bienes	12,05	2,63	4,08	3,48		6,46
	Dos bienes sin lavadora		2,33	10,46	1,22	0,17	3,43
	Dos bienes con lavadora		5,82		9,55	1,35	6,26
	Total	100	100	100	100	100	100
II	Refrigerador y lavadora	11,46	26,07	14,29	26,24	22,77	24,64
	Refrigerador	38,02	36,36	43,23	38,15	44,72	44,24
	Nada	36,09	17,17	26,91	21,97	22,15	11,36
	Tres bienes	14,44	8,93	6,07	4,49	5,89	10,36
	Dos bienes sin lavadora		6,45	2,20	4,52	1,01	6,07
	Dos bienes con lavadora		5,03	7,30	4,63	3,45	3,32
	Total	100	100	100	100	100	100
III	Refrigerador y lavadora	7,32	27,82	14,52	31,08	22,31	33,06
	Refrigerador	47,06	36,35	40,75	35,41	39,11	33,92
	Nada	41,50	8,81	28,13	10,38	20,84	3,99
	Tres bienes		15,85	6,80	15,37	9,33	19,19
	Dos bienes sin lavadora	0,43	7,46	3,96	5,20	3,82	7,86
	Dos bienes con lavadora	3,70	3,72	5,83	2,55	4,58	1,99
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
IV	Refrigerador y lavadora	15,28	24,71	25,48	32,90	33,83	27,37
	Refrigerador	39,08	19,96	36,01	23,15	36,74	18,90
	Nada	27,01	3,27	13,27	3,30	7,69	2,52
	Tres bienes	3,75	39,49	12,42	32,01	16,51	40,45
	Dos bienes sin lavadora	7,02	10,57	5,59	6,65	2,41	9,60
	Dos bienes con lavadora	7,86	1,99	7,23	1,99	2,82	1,16
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
V	Refrigerador y lavadora	18,43	15,90	10,85	17,67	19,31	14,60
	Refrigerador	21,02	5,06	12,09	6,40	14,26	6,16
	Nada	9,74	0,91	3,15	0,29	2,03	1,99
	Tres bienes	35,38	73,98	65,82	71,74	53,37	72,19
	Dos bienes sin lavadora	14,69	3,86	7,01	3,90	11,00	4,97
	Dos bienes con lavadora	0,74	0,30	1,08		0,03	0,08
	Total	100	100	100	100	100	100,00

Esta tabla aunque en un comienzo parezca engorrosa, entrega gran cantidad de información acerca de las diferentes condiciones de conciliación de las mujeres en Chile. En términos generales podemos decir que, a medida que va aumentando el nivel de ingreso las mujeres van adquiriendo más servicios internos, sin embargo la modalidad de servicios que emplean varía dependiendo del hogar.

Hasta el tercer quintil, los porcentajes mayores para todos los tipos de hogares están en no tener servicios internos, tener refrigerador, y tener lavadora y refrigerador. Se trasforma y se invierte el peso de los porcentajes para el IV y V quintil, donde las categorías son lavadora y refrigerador, refrigerador y tres bienes.

En el primer quintil el porcentaje más importante se da en el caso de *los hogares con pareja y sin hijos*, no hay que olvidar que nos estamos refiriendo sólo a hogares con mujer trabajadora remunerada. Aquí parece de real importancia la no pérdida de los alimentos para los que habitan el hogar y la posibilidad de tener la capacidad de ahorro para acceder a este bien. En estos casos nos encontramos que debe ser una necesidad tener refrigerador producto que hay veces en que los alimentos no se comen en el día perdiéndose (52%). Es decir, a este nivel de ingreso el costo es mayor que la inversión en este servicio interno.

La preocupación por el hogar está en manos de mujeres, más en estos sectores donde las responsabilidades compartidas son casi nulas. Es de suponer que, a este nivel de ingreso, en los hogares donde hay hijos, el gasto de crianza no permite invertir en este bien. Parece llamativa la cifra de 39% de estos hogares no tiene nada, este grupo es de especial consideración para las políticas públicas, los arreglos para conciliar tienen que darse fuera del hogar y con costo monetario cero, además el tiempo que dedican estas mujeres a conciliar, por lo mismo, debe ser considerable. En este caso, la entrega de los servicios que requieren estos hogares es directo por parte de las mujeres trabajadoras. Serían las redes sociales de soporte aquello que está permitiendo el acceso de estas mujeres al mundo del trabajo.

En el segundo quintil la alternativa de tener lavadora y refrigerador comienza a tener peso para todos los hogares en un importante porcentaje. Cabe destacar que ahora aquellos hogares que tienen refrigerador (categoría que reemplaza a no tener bienes del primer quintil) son, de la misma forma, aquellos compuestos por pareja y sin hijos. Es importante destacar que el cambio en el segundo porcentaje varía dependiendo si hay hijos en el hogar o no. En los casos de los hogares nucleares, nucleares acompañados, sin pareja y con hijos, la segunda mayoría tiene refrigerador y lavadora, en cambio en los hogares unipersonales, sin pareja ni hijos y en aquellos con pareja y sin hijos, la segunda mayoría tiene refrigerador solamente. Es decir, las necesidades de conciliación reclaman mayor número de servicios internos de parte de las mujeres que trabajan cuando hay hijos en el hogar y por tanto son capaces de generar una estrategia para adquirirlos.

Las mujeres que trabajan remuneradamente en el tercer quintil ya tienen la solvencia para pasar a lo que llamaremos el ascenso de los servicios internos que implica tener lavadora. Para el IV quintil se comienza a desplazar la categoría "nada" por tener tres bienes. El tipo de servicios domésticos también está marcado por la presencia de hijos. En el último quintil ya la inversión en servicios es clara, a excepción de los hogares unipersonales, todos tienen en su mayoría tres bienes o servicios acentuado por la presencia de hijos.

Es decir, la estrategia de aumentar los servicios internos se presenta más claramente en aquellas mujeres que se encuentran en hogares donde hay hijos. Los mecanismos que ellas tienen para conciliar hablan de una valoración de este tipo de bienes. La ausencia de bienes en el último quintil en los hogares sin pareja y sin hijos hace suponer que los problemas de la domesticidad pueden ser resueltos por servicios externos, lo cual no puede ser absorbido por la estructura de nuestra sociedad en los hogares que presentan hijos.

De esta forma, podemos caracterizar las condiciones en que se realiza la conciliación dependiendo fundamentalmente del nivel de ingreso. Las mujeres de escasos recursos incorporan en mayor medida a trabajo inestables y tienen menos servicios internos. La situación más crítica se da cuando hay hijos, haciendo a las mujeres invertir de inmediato, apenas tiene un poco más de ingreso (segundo quintil), en servicios internos. Esto hace suponer que los arreglos que realizan las mujeres ocupadas de estos sectores, demandan una gran cantidad de tiempo y esfuerzo. Su implicancia directa en la resolución de las necesidades de la esfera doméstica, hace entender claramente, que los costos y obstáculos de conciliación son mayores en estos sectores sociales.

Hay lo que hemos denominado un ascenso en los servicios internos a medida que aumenta el nivel de ingreso. El tipo de acceso que tienen está diferenciado y enfatizado por la presencia de hijos en el hogar. La lógica que muestra esta tabla de los hogares con hijos es tener la mayor cantidad de bienes posibles. En este sentido, las mujeres del último quintil de ingresos más que entregar directamente sus servicios al hogar los coordinan. Sin embargo, para hacer esto requieren de una estructura interna de servicios muy alta. El hecho que el ascenso a estos servicios en hogares sin hijos sea menor, se debe a la posibilidad de resolver las demandas del mundo doméstico mediante servicios externos. Esto muestra claramente que la estructura social está pensada para resolver problemas de personas solas o sin hijos, por el contrario, cuando hay hijos la responsabilidad recae al interior del hogar.

Desde aquí se visualiza claramente un posible cambio. La estructura social

debe incorporar dentro de sus necesidades la entrega de servicios que vayan a deseargar el cuidado y crianza de los hijos. Esto permitiría una mejor conciliación, y a la vez una mayor posibilidad de incorporación de las mujeres al mercado laboral. Las políticas públicas enfocadas con esta perspectiva se vuelven centrales para mejorar las condiciones en que las mujeres ocupadas de nuestro país realizan la conciliación. Especialmente dirigidas a aquellas mujeres con empleo que no tiene servicios internos con un trabajo inestable y que tienen hijos.

CONCLUSION

Para enfrentar la problemática de conciliación familia y trabajo desde una perspectiva de género, se requiere de múltiples acercamientos ya que esta temática está en el límite entre la vida privada (familia) y pública (trabajo). El abordaje por tanto, se debe realizar desde distintas perspectivas para tener una visión acabada del fenómeno: desde las relaciones de poder presentes al interior de la familia, los mecanismos que incentivan y desincentivan la incorporación de las mujeres al trabajo, aquellos que reafirman la división sexual del trabajo al interior del mundo laboral, los espacios intermedios tales como acceso a servicios y posibilidades de traslado desde la fuente de trabajo al hogar, las políticas de Estado en cuanto a la incorporación de las mujeres al trabajo en términos de igualdad entre sexos, entre otros.

Como se ha visto, la revisión y las posibles soluciones de esta problemática pasan indiscutiblemente por una deconstrucción de un orden que entrega papeles diferenciados para hombres y mujeres anclándolas al espacio privado a diferencia de los hombres que se les sitúa en el espacio público. Además, la sociedad en general debe comenzar a asumir los costos de la reproducción. La redefinición de roles es necesaria en la medida que involucre tanto las estructuras sociales como las relaciones intersubjetivas. Se trata de que la sociedad en su conjunto incorpore dentro de su lógica las responsabilidades familiares compartidas como una necesidad y asuma las demandas que reclama la reproducción social.

El problema de conciliar familia y trabajo para las mujeres pasa por asumir que ha habido un movimiento de ellas al mundo público, no solamente en el mundo del trabajo sino también en las organizaciones sociales y en la vida política, que ha tenido consecuencias en distintos ámbitos y que ha afectado más negativamente a ciertos sectores de mujeres que a otros. La terciarización y flexibilización de la economía apuntan centralmente a estimular la

incorporación de las mujeres al mercado laboral especialmente en los grupos de menores ingresos.

Mediante la construcción de tipologías se pretendió realizar un ejercicio que caracteriza y diagnostica la forma en que las mujeres concilian trabajo y familia, y ver cómo este primer ámbito se hace inaccesible para algunas producto la construcción social y cultural de la diferencia sexual. Es importante recalcar las condiciones en que se da la conciliación y cómo la heteronomía simbólica de las mujeres las posiciona en un rol diferencial.

El actual orden de género entrega la legitimidad de la domesticidad como una razón para no emplearse cuando hay un hombre en el hogar. La diada madre/hijo presente en las épocas del trabajo asalariado, como un argumento para fundamentar el anclaje de las mujeres al hogar ahora se traslada a la relación mujer/pareja. Dentro del imaginario social de las mujeres solas y especialmente con hijos, aparece como una opción legítima el trabajo remunerado. Esto, sumado al cambio en la economía hace prever una creciente incorporación de las mujeres en condiciones precarias.

En cuanto a la caracterización de las condiciones en que las mujeres empleadas realizan la conciliación, se pudo observar que la adquisición crecientes de bienes internos (lavadora, refrigerador, microondas y auto) es una estrategias de conciliación especialmente en los casos de hogares con hijos. A medida que las mujeres insertas en el mercado laboral van aumentando su nivel de ingreso, aumentan su consumo en bienes domésticos. La realidad de la conciliación así lo reclama, no existen servicios externos capaces de descargar las demandas del mundo familiar. Los quehaceres del hogar recaen en las mujeres sean coordinando servicios internos y externos (en sectores de más altos ingresos) o entregándolos directamente (sectores de escasos recursos).

El mercado de línea blanca florece por mujeres trabajadoras que quieren mejorar su calidad de conciliación. ¿Es tan descabellado? ¿es posible que el Estado intervenga el mercado para que hayan más servicios de guardería, lavandería? La reforma educacional, que se traduce en un aumento de horas en la jornada escolar, en este sentido es beneficiosa. Mas, con el nuevo orden económico emergente, la posibilidad que las mujeres sigan ocupando esta estrategia en vez de compartir socialmente las responsabilidades que demanda el mundo familiar, es una nueva forma de subordinación, ahora también de sus aparatos domésticos. No hay que olvidar que aquello que parece emerger de la intimidad de las personas, se ve reforzado y de alguna manera determinado por políticas de Estado e instituciones económicas.

Así como vamos lo más probable es el mercado de línea blanca siga en expansión. Todo hace pensar que si no existen una mirada general de la sociedad acerca de la domesticidad, los quehaceres cotidianos que demanda la familia, van a seguir reproduciendo una doble jornada laboral, que en el mejor de los casos coordina servicios (que de una u otra forma recaen en las mujeres).

Un cambio requiere la acción en diferentes niveles. Cambios en las tipificaciones de género, en la educación, la socialización primaria, pero sin duda y el ritmo que demanda el actual sistema económico, la responsabilidad estatal es central, por lo menos de intervenir los mercados con objetivos de conciliación. ¿Es posible generar una política que incentive la incorporación de servicios de lavandería en Chile, por ejemplo? más bien ¿el Estado puede incorporar dentro de sus prioridades la entrega de servicios que descarguen las tareas domésticas y el cuidado y crianza de los hijos?, o la demanda femenina seguirá agrandando los mercados de línea blanca para el hogar, con su necesaria publicidad, que lo único que hace es reproducir un orden de género que pone a las mujeres en una situación de subordinación. La incorporación de los hombres es central, pero se requiere además de un orden social que permita que todos/as los/as sujetos/as tengan las mismas posibilidades de desarrollo sea en el mundo del trabajo remunerado o en el familiar.

La responsabilidad social frente a este tema de la conciliación requiere un enfoque integrativo. No se puede pedir a una mujer de escasos recursos con hijos, que no acepte un trabajo en condiciones precarias y que no sueñe con una lavadora o un refrigerador, sin que haya una estructura social, sin que la sociedad asuma la responsabilidad de descargarlas de las tareas que demanda la domesticidad.

BIBLIOGRAFIA

- Aguirre Rosario y Fassler Clara (1994) *¿Qué hombres? ¿Qué mujeres? ¿Qué familia?*, Ediciones de las Mujeres N° 20, Isis Internacional.
- Almeras Diane (1997) *Compartir las responsabilidades familiares una tarea del desarrollo*, DDR/6 CEPAL Naciones Unidas.
- Anderson, Jeanine (1997) *¿Pueden los ciudadanos tener familia?*, Ediciones de las Mujeres N° 25, Isis Internacional.
- Antony, Carmen (2000) "¿Qué es la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer?". *La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Una herramienta para la acción*, Hurtado, J. y V. Matus (comp.), Santiago de Chile, Corporación de Desarrollo La Morada, Foro Abierto de Salud y Derechos Sexuales y Reproductivos.
- Arriagada, Irma (1997) "Realidades y mitos del trabajo femenino urbano en América Latina", serie Mujer y desarrollo N°21, Santiago de Chile, CEPAL.
- CELADE, BID (1996) *Impacio de las tendencias demográficas sobre los sectores sociales en América Latina*, Santiago de Chile.
- CELADE (1995) *Las Políticas de Población en América Latina y El Caribe: Algunas reflexiones en el umbral del siglo XXI*. Santiago de Chile.
- CEPAL. *Panorama Social de América Latina 1999-2000*.
- _____ (1995) Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe. 1995-2001, Enero 1995
- _____ (1997a) *Anuario estadístico de América Latina y El Caribe*. Santiago de Chile.
- _____ (1997b) *La Brecha de la Equidad: América Latina, el Caribe y la Cumbre Social*, Santiago de Chile.
- _____ (1995) *Anuario estadístico de América Latina y El Caribe*, Santiago de Chile.
- _____ (1993) *Población, equidad y transformación productiva*, Santiago de Chile.
- Chodorow, Nancy (1980) "Maternidad, dominio y capitalismo", en Einsenstein, Zillah (comp.) *Patriarcado capitalista y feminismo socialista*. México: Siglo XXI.
- CLADEM Corporación de Desarrollo de la Mujer La Morada y Foro Abierto de Salud y Derechos Sexuales y Reproductivos (1999) *Reporte alternativo al III Informe Periódico del estado del cumplimiento de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer por parte del gobierno de Chile. CEDAW, 1998*, Santiago de Chile.
- Cleary, Eda (1987) "El papel de las mujeres en la política de Chile. Acerca del proceso de emancipación de las mujeres chilenas durante la dictadura militar de Pinochet". Tesis para optar al título de Doctor en Sociología en la Universidad de Aquisgran, Alemania, xerox.
- Contenidos en la Plataforma De Acción de Beijing, Santiago de Chile Abril del 2000.
- Díaz, Ximena (1999) *Enfoques y dimensiones del debate sobre la flexibilidad productiva y laboral desde una mirada de género*. CEM, noviembre 1999.
- Díaz y López (1999) Estrategias empresariales flexibilizadoras del tiempo de trabajo en Chile, en Política igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo 1994.1996. Ministerio del Trabajo y SERNAM, Chile.
- Dirección del Trabajo (1997) *Temas Laborales*, N° 5, año 2, Santiago de Chile. enero.
- Duhart, Solange y Magdalena Echeverría (1988) "El trabajo y la salud", serie Manuales de educación popular, Santiago de Chile. Programa de Economía del Trabajo y Academia de Humanismo Cristiano.
- Espinosa Malva y Damianovic Ninoska (2000) *Encuesta Laboral, Informe de Resultados, ECLA 1999*, Departamento de Estudios Dirección del Trabajo, Santiago Chile.

- Fadda, Giulietta, Jirón Paola y Bilbao, María de los Angeles (2000) Evaluación de la calidad de vida desde la perspectiva bifocal del 'medioambiente-género'. El caso de un barrio en Santiago, en Boletín del Instituto de la Vivienda N° 39, mayo 2000, Facultad de Arquitectura y Urbanismo, Universidad de Chile.
- Fundación IDEAS (1999) *Percepción de las mujeres jóvenes de las barreras de acceso al empleo y dificultades en el trabajo*, Grupo Iniciativa Mujeres, Santiago de Chile.
- Gálvez, Thelma (1999) *Indicadores de género para el seguimiento y la evaluación del Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe, 1995-2000 y la Plataforma de Acción de Beijing*, Santiago de Chile, CEPAL.
- _____ (1997) *Propuestas para un sistema de estadísticas de género*, Santiago de Chile, UNICEF-INE.
- Gaviola, Edda (s/f) "Participación de la mujer en organizaciones sindicales", xerox.
- _____ (1988) "Chile centros de madres. ¿La mujer popular en movimiento.?", *Nuestra memoria, nuestro futuro. Mujeres e historia*, Ediciones de las Mujeres.
- Ferran A., Magdalena (1996) *SPSS para Windows programación y Análisis*, McGRANW-HILL/Interamericana, España.
- Gideon, Jasmine (1999) Looking at economics as gendered structures: an application to Central America in *Feminist Economics* 5 (1) I-28, Routledge.
- GRUPO INICIATIVA MUJERES (1999) Encuesta Nacional. Opiniones y actitudes de las mujeres chilenas sobre la condición de género. Santiago: Grupo Iniciativa Mujeres.
- Informe Proyecto Foro Sectorial Plan de Igualdad de oportunidades. Región Metropolitana, Área de estudios de Género- FLACSO/ SERNAM Metropolitano, Santiago, Enero, 1999.
- INE (1995) *Mujeres y Hombre en Chile. Cifras y Realidades*. Santiago de Chile.
- Informe Comisión Nacional de la Familia (1994) Santiago de Chile.
- Jaña, Soledad Valdés Teresa y Saborido María Soledad *Análisis de la accesibilidad a soluciones habitacionales según estructuras familiares, estudio de la demanda y beneficiarios a los programas de vivienda básica, progresiva y subsidio rural que el ministerio de vivienda y urbanismo desarrolla en la iv región libertador bernardo O'higgins* FLACSO, Santiago septiembre 2000.
- Jelin, Elizabeth (1994) *Las familias en América Latina*, en Isis Internacional Familias Siglo X. Ediciones de las Mujeres N°20. Santiago: Isis Internacional.
- _____ *Pan y afectos. La transformación de la familia*, Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires, 1998.
- Márquez, Francisca y Núñez, Lorena (1999) "compatibilidad entre vida laboral y vida familiar: experiencias y políticas" en *Temas Sociales SUR* N°22. Santiago, Chile.
- Mercado, Matilde (2000) "La división sexual del Trabajo: permanencias y cambios". en *LEY, MERCADO Y DISCRIMINACIÓN EL GÉNERO DEL TRABAJO*, Editorial Biblos Colección identidad, Mujer y Derecho, Buenos Aires.
- MIDEPLAN (1999) Encuesta CASEN 1998, Santiago de Chile.
- Moser, Caroline (1993) "Gender planning and development. Theory, Practice and Trining" Routledge, London.
- Olavarría José *Masculinidad/es. identidad, sexualidad y familia*, Red Masculinidad Chile, Universidad Academia de Humanismo Cristiano y FLACSO-Chile.
- Olavarría José y Céspedes Catalina (2000) *Informe final Seminario Taller Construyendo estrategias de Conciliación familia y trabajo, con perspectiva de género*, FLACSO-Chile, diciembre.
- PNUD (1999) *Índice de desarrollo humano en Chile 1990-1998*, Temas de desarrollo humano N°3, Santiago de Chile.
- _____ (1998) *Desarrollo humano en Chile 1998. Las paradojas de la modernización*, Santiago de Chile.

- Ramos, Elene (2001) *Estrategias latentes, manifiestas e invisibles del poder al interior de la familia*. Preparado para el encuentro de La Asociación de Estudios de Latinoamérica (L.A.S.A), Washington D.C., septiembre.
- Rico, María Nieves (1993) "Desarrollo y Equidad de Género: una tarea pendiente", serie Mujer y Desarrollo, N°13, CEPAL, Naciones Unidas.
- Rodríguez, Darío (1984) *Familia y poder*, CPU Estudios sociales N°41, Chile.
- SERNAM (1999) Documento N°68, Habla la Gente: Trabajo y Familia: una relación compleja, Edición, Septiembre.
- _____, *Plan de igualdad de oportunidades para las mujeres 1994-1999*.
- Familia y políticas Públicas una reflexión necesaria, febrero del 2000.
- _____. (1999) *Programas sociales y familia. Cambio de paradigma o más de lo mismo*, noviembre.
- _____. (1995) *Informe del Gobierno de Chile sobre el Cumplimiento de los Compromisos Contrado en la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer, Igualdad, Desarrollo y Paz, Beijing, 4-15 de septiembre de 1995*.
- _____. documento n° 67 "análisis en experiencias en empresas sobre compatibilización de la vida laboral y familiar".
- Sharim y Silva (1998) *Encuesta del tiempo aplicada en Santiago hombres y mujeres con empleo remunerado*, Sur prof., Chile.
- Sonia Yañez (1999) "Enfoques y dimensiones del debate sobre flexibilidad productiva laboral desde una perspectiva de género" (CEM) noviembre.
- Standing Guy (2000) *La inseguridad Laboral*, Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, Año 6 Número 11 2000.
- Todaro, Adramo y Godoy (1999) *Inserción laboral de las mujeres: el punto de vista empresarial*, CEM, Chile.
- Valdés, T.; Gysling, J.; Benavente M.C. (199) *El poder en la pareja, la sexualidad y la reproducción. mujeres en Santiago*, FLACSO-Chile.
- Valdés, Teresa (1998) "Entre la modernización y la equidad: mujeres, mundo privado y familias", en Toloza, C. y E. Lahera (eds) Chile en los noventa, Presidencia de la República, Dolmen Ediciones, Santiago de Chile.
- Valdés.T. Olavarria, J. (1998) "Masculinidades y equidad de géneros en América Latina" FLACSO y UNFPA.
- Valdés T. (1988) "Venid Benditas de mi Padre: las pobladoras, sus intuiciones y sus sueños" FLACSO octubre 1988.