

TRABAJO Y FAMILIA: ¿CONCILIACION?

**Seminario-taller: Estrategias de conciliación, familia
y trabajo con perspectiva de género**

**José Olavarría
Catalina Céspedes
(eds.)**

Autor/as

Ana Bell, Educadora Social, ANEF

Catalina Céspedes, Socióloga, FLACSO

Ximena Díaz, Socióloga, CEM

Julla Medel, Socióloga, CEM

Haydée Moreno, CONUPIA

José Olavarría, Sociólogo, FLACSO

Verónica Oxman, Socióloga, Ministerio del Trabajo

Marisol Saborido, Arquitecta, COBIJO

Patricia Silva, Abogada, SERNAM

SERNAM

FLACSO-Chile

CEM

**Trabajo y Familia: ¿Conciliación?
Seminario-taller: Estrategias de
conciliación, familia y trabajo con
perspectiva de género**

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 las instituciones que financian esta publicación.

301.42 Olavarría, José, ed. y Céspedes, Catalina, ed.
O42tr Trabajo y familia: ¿conciliación? Seminario-
Taller: Estrategias de conciliación, familia y trabajo con
perspectiva de género.
Santiago, Chile: SERNAM / FLACSO-Chile /
CEM, 2002.
131 p.
ISBN: 956-7387-15-X

FAMILIA / HOMBRE / MUJER / TRABAJO /
RELACIONES DE GENERO / SEMINARIO /
CHILE

Inscripción N°125.187, Prohibida su reproducción.

© 2002, SERNAM
Teatinos 950, Santiago.
Teléfonos: (562) 5496100 Fax: (562) 2225735
Casilla Electrónica: region_13@entelchile.net
SERNAM en Internet: <http://www.sernam.cl>

FLACSO
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>

CEM
Purísima 353, Recoleta.
Teléfonos: (562) 777 1194 Fax: (562) 735 1230
Casilla Electrónica: cem@cem.cl

Producción editorial: Marcela Zamorano, FLACSO-Chile
Diagramación interior: Marcela Contreras, FLACSO-Chile
Diseño de portada: Claudia Winther
Impresión: LOM Ediciones

INDICE

Presentación del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM).....	5
Presentación Centro de Estudios de la Mujer (CEM)	7
Presentación de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO)	9
Presentación, debate y conclusiones del seminario-taller: Estrategias de conciliación, familia y trabajo con perspectiva de género <i>José Olavarría y Catalina Céspedes R.</i>	11
Familia y trabajo: distribución del tiempo y relaciones de género <i>Ximena Díaz B. y Julia Medel R.</i>	33
Hombres: identidades, relaciones de género y conflictos entre trabajo y familia <i>José Olavarría</i>	53
Mujer empresaria: tensiones entre familia y trabajo <i>Haydée Moreno Rojas</i>	77
La vida cotidiana de las trabajadoras: una mirada desde el sindicalismo <i>Ana Bell</i>	85
Efectos del empleo en políticas de conciliación de vida laboral y familiar <i>Verónica Oxman Vega</i>	95
Conciliación, vida laboral y familiar: un desafío para las políticas públicas <i>Patricia Silva</i>	107
Vida en la ciudad y relaciones de género <i>Marisol Saborido</i>	119

PRESENTACION DEL SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER (SERNAM)

Por largos años, la tradición cultural del país ha puesto en las mujeres la obligación de asumir las tareas domésticas, el cuidado de los hijos e hijas, de las personas mayores y de los enfermos, "reservando" para el hombre otras labores más bien de mantención del hogar y aquellas relacionadas con las actividades públicas de la familia.

Los grandes cambios ocurridos en la economía y en el trabajo a nivel mundial y nacional, tales como la transformación de los sistemas productivos, los avances tecnológicos y la modificación de las relaciones laborales, no necesariamente han ido acompañados de una preocupación por las condiciones de las personas, de los trabajadores y trabajadoras, y tampoco se ha tenido en consideración el impacto de esta nueva realidad en las relaciones familiares.

El nuevo escenario de la economía de Chile muestra un permanente aumento del ingreso de las mujeres al mercado laboral (6,5% en los últimos 11 años) y además un crecimiento del número de mujeres que ha debido asumir las jefaturas de sus hogares en el país y en la Región Metropolitana, que alcanza a cerca de once mil nuevas jefas de hogar (CASEN, 1990-2000).

Es evidente, entonces, la necesidad de conciliar los ámbitos laboral y familiar. Compartir responsabilidades consiste en redistribuir las numerosas tareas que implican la coexistencia en familia: las tareas cotidianas del hogar, del cuidado y crianza de los hijos e hijas, un adecuado uso del tiempo libre y la recreación y la generación de ingresos. También significa reconocer y aceptar que estas tareas incumben a todo el grupo familiar. Sólo desde esta base es posible negociar las maneras en que la familia puede organizar su funcionamiento, considerando las edades, intereses y habilidades individuales, que permitan cumplir con cada rol, sin recargar ni sobreexigir el desarrollo en pleno de sus miembros.

Diversos instrumentos internacionales como la Declaración de Derechos Humanos; la Convención Contra Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); la Plataforma de Acción Mundial de Beijing; el Convenio 156 de la OIT (ratificado en 1994 por Chile), referido a los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, nuestra propia legislación y otras iniciativas del

Gobierno de Chile apuntan a crear las condiciones para lograr mayores avances en esta materia.

Sin embargo, la tarea de promover la flexibilización en las relaciones personales y generar un espíritu de colaboración requiere un cambio cultural real, por tanto es un desafío pendiente para todos y todas, para el Estado y el Gobierno, para los empresarios y para la sociedad civil.

El Servicio Nacional de la Mujer, como organismo gubernamental, impulsa una serie de acciones y políticas públicas orientadas al fortalecimiento de las relaciones familiares fundadas en un nuevo trato y al logro de una plena igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los diversos ámbitos de desarrollo de las personas. Como parte de ellas, el Seminario-taller "Estrategias de Conciliación, Familia y Trabajo con Perspectiva de Género", realizado por el SERNAM junto a FLACSO en el año 2000, y del cual da cuenta la presente publicación, tuvo el objetivo de hacer un aporte a este proceso de cambio cultural, abriendo un espacio para el debate y discusión de este tema.

Armonizar los tiempos que dedican al trabajo remunerado y a las responsabilidades del hogar hombres y mujeres contribuirá al mejoramiento de la calidad de vida de todos los integrantes de la familia, permitirá la posibilidad de mantener relaciones laborales más humanas y permitirá el desarrollo de una sociedad más solidaria.

María de la Luz Sandoval
Directora Regional Metropolitana
Servicio Nacional de la Mujer

PRESENTACION DEL CENTRO DE ESTUDIOS DE LA MUJER (CEM)

Las últimas décadas del siglo veinte fueron testigos de profundas transformaciones en lo que consideramos el locus privilegiado de constitución de las relaciones sociales: el trabajo. Por una parte, se asientan profundos cambios en el paradigma de producción que caracterizó al capitalismo industrial transformando sustantivamente los patrones de normalidad del empleo dependiente. Por otra, las mujeres emergen en el escenario público, presionando para ingresar al mercado de trabajo y para conquistar posiciones de igualdad con los varones a través de la lucha por derechos sociales, económicos y políticos vedados hasta entonces para ellas. En los últimos treinta años, la tendencia ascendente de participación femenina en la economía ha sido sostenida.

Nos encontramos, entonces, en un período de cambios importantes en el mundo del trabajo como en el orden de género que -hasta pocos años atrás- se organizaba en torno al modelo de producción fordista y al salario familiar presente en la era industrial del capitalismo. Se debilitan los pilares que sostenían el orden anterior y con ello los mecanismos tradicionales de conciliación entre producción y reproducción, pero no se reedifican sobre bases de equidad y redistribución del tiempo de trabajo entre los sexos, y tanto el trabajo doméstico como las tareas de cuidado continúan siendo una responsabilidad casi exclusivamente femenina.

El debate sobre distribución del tiempo de trabajo pagado como no pagado nos lleva a una cuestión anterior que se refiere a la forma cómo se organizan las sociedades para resolver las necesidades de subsistencia de las personas, de las cuales dependen nada más ni nada menos que la vida humana¹, y qué papel le cabe a hombres y mujeres en esta tarea. El debate es impostergable si se desea avanzar en el sentido de una mayor igualdad entre hombres y mujeres, tanto en el hogar como en el mercado de trabajo y más ampliamente en la sociedad.

Desde la perspectiva de las políticas públicas, el análisis del manejo del tiempo de trabajo resulta también un campo muy esclarecedor para analizar las formas en que, desde las prácticas laborales y sociales, se están conciliando vida profesional y laboral con las necesidades personales y familiares de los y las trabajadoras.

¹ Cristina Carrasco (2001) "La sostenibilidad de la vida humana: ¿Un asunto de mujeres?". Documento, Universidad de Barcelona, España.

En efecto, las políticas de conciliación en estos campos están fuertemente impregnadas de consideraciones ideológicas acerca de la legitimidad del estado para intervenir en el campo de la familia, del grado de legitimidad alcanzado por el trabajo femenino, del grado de autonomía y de derechos individuales reconocidos de los miembros de la familia, de las formas de solidaridad entre sus miembros. En este sentido, las formas de conciliación de ambos ámbitos pueden reforzar los roles de género y segregación del mercado de trabajo generando por ejemplo, trayectorias laborales muy diferenciadas de acuerdo al sexo o, por el contrario, propiciando una nueva redistribución de tareas y recursos en el ámbito familiar y laboral entre los sexos a partir de una concepción de igualdad de oportunidades y de respeto a los derechos individuales.

El reordenamiento de las relaciones laborales y de género, asociados a importantes cambios culturales, económicos y tecnológicos entre otros, no ha sido acompañado de políticas públicas que reconozcan tanto las condiciones asociadas a la emergencia de nuevas formas de organización del trabajo, como el nuevo rol de las mujeres en la sociedad y que -en consecuencia-sean capaces de promover una mayor igualdad de hombres y mujeres en la nueva sociedad del trabajo.

Desde hace casi dos décadas los estudios sobre género, trabajo y empleo han ocupado un lugar prioritario en el quehacer del Centro de Estudios de la Mujer, en tanto es hoy indiscutible su hegemonía en su rol de ordenador de las relaciones sociales, las relaciones entre los géneros y la vida cotidiana. Los artículos que se exponen en este libro esperan contribuir a la tarea planteada.

Ximena Díaz
Directora
Centro de Estudios de la Mujer (CEM)

PRESENTACION DE LA FACULTAD LATINOAMERICANA DE CIENCIAS SOCIALES (FLACSO)

A partir de una convocatoria del Servicio Nacional de la Mujer de la Región Metropolitana, como señala en la presentación de este libro su directora, el Área de Estudios de Género de FLACSO organizó el seminario-taller "Estrategias de conciliación, familia y trabajo con perspectiva de género", cuyas ponencias reúne esta publicación.

El diseño del taller representó un desafío particular, toda vez que urge diseñar políticas públicas, que favorezcan la conciliación entre familia y trabajo, en los espacios privados y públicos, y que no reproduzcan la discriminación laboral, a partir de los roles tradicionales asignados a mujeres y hombres. Para ello se debe identificar e investigar los ámbitos de tensión y que sea posible intervenir en ellos.

En efecto, tradicionalmente ha sido asunto de las mujeres resolver las incompatibilidades y tensiones entre familia y trabajo, con elevados costos psicológicos para ellas, en la familia, en su inserción laboral, y también con elevados costos para la economía nacional, escasamente estudiados. Se ha "naturalizado" este arreglo sin ponerlo en cuestión. En ese sentido, se trata de una pregunta de investigación nueva, que requiere el desarrollo sistemático de investigación y la elaboración de propuestas de políticas.

Para avanzar en esa línea, al organizar el taller se intentó cubrir aquellos ejes de mayor relevancia para tratar el tema, con reflexiones, algunas ya asentadas, y otras más al calor de la experiencia personal de actores relevantes. No obstante, no fue posible abordarlos todos ni considerar a todos los actores.

Se reunió a académicas/os, a una pequeña empresaria, una dirigente sindical y también a responsables de la formulación de políticas en dos organismos públicos: el SERNAM y el Ministerio del Trabajo.

El resultado fue un primer encuentro y debate conjunto. Sin duda, más que dar respuestas, abrió nuevas preguntas. Estas requieren un abordaje sistemático que permita, tanto develar los mecanismos intrincados de la reproducción del orden

de género vigente, como las posibilidades de intervención eficaz a través de programas y políticas.

Para FLACSO se trata de un esfuerzo de primera relevancia, por cuanto se articula a una serie de reflexiones y análisis desarrollados en los últimos años, relativos a las relaciones de poder en la pareja, a las identidades de género y a la vida cotidiana de mujeres y hombres, en diferentes sectores sociales de nuestro país. En efecto, se ha buscado mirar lo privado y lo público, tanto a partir de los actores involucrados, como de los escenarios en que se intersectan generando identidades y roles de género, prácticas cotidianas específicas, relaciones más o menos desiguales, en el marco de una economía de mercado que reproduce y utiliza las definiciones genéricas.

Al completar la tarea con esta publicación, en un esfuerzo conjunto del SERNAM, el Centro de Estudios de la Mujer y FLACSO, al tiempo que ponemos a disposición de todos los interesados las ponencias presentadas y el debate desarrollado, queremos invitar a continuar con esta reflexión, a producir conocimientos, a debatir entre distintos actores sociales, de modo de contribuir eficazmente a un cambio en la distribución en las tareas sociales, eliminando los costos que hoy tiene la participación de las mujeres en el mercado laboral para ellas y sus relaciones familiares, pero también para el conjunto de la sociedad.

Teresa Valdés
Coordinadora Area de Estudios de Género
Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO)

PRESENTACION, DEBATE Y CONCLUSIONES del Seminario-taller: Estrategias de conciliación, familia y trabajo con perspectiva de género

José Olavarría*

Catalina Céspedes R.**

I. Registro de las actividades

El Seminario-taller: "Construyendo estrategias de conciliación familia y trabajo, con perspectiva de género", se realizó el día 15 de diciembre del 2000, en el Goethe Institut. La organización, producción y ejecución de esta actividad estuvo a cargo de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO-Chile, por encargo del Servicio Nacional de la Mujer Metropolitano.

Este Seminario-taller generó un espacio de información, reflexión y de propuestas acerca de estrategias que contribuyen a conciliar la vida familiar con la laboral, con el propósito de disponer de una propuesta intersectorial para atender al tema, con perspectiva de género, en el ámbito regional.

Se creó un espacio donde se destacaron los principales factores que generan las tensiones entre lo familiar y lo laboral, afectando la calidad de vida de mujeres y hombres en el mundo urbano, especialmente en la Región Metropolitana, así como sus manifestaciones en la vida cotidiana de las personas y estrategias que podrían implementarse para superar dichas tensiones.

La actividad constó con una asistencia que superó las ochenta personas. Entre ellas se contaban autoridades regionales, académicos/as, representantes de ONGs y fundaciones, de organizaciones gremiales y sindicales, entre otras.

La apertura del Seminario-taller estuvo a cargo de la Directora del Servicio Nacional de la Mujer Metropolitano, María de la Luz Sandoval y de la Teresa Valdés, Subdirectora Académica de FLACSO.

* Sociólogo. FLACSO-Chile.

** Socióloga. FLACSO-Chile.

La metodología utilizada fue de tipo seminario-taller que constó de dos partes. La primera un panel de cuatro expertos que expusieron sobre las preguntas que guiaban el evento, la relación entre trabajo y familia en el mundo urbano moderno y las propuestas para el diseño de estrategias de conciliación trabajo y familia, en especial en la Región Metropolitana.

Desde el mundo académico Ximena Díaz, investigadora del Centro de Estudios de la Mujer, destacó la importancia de entender la conciliación familia y trabajo y las diversas formas y estrategias desplegadas para articularlas hoy, a la luz de los profundos cambios económicos, sociales y culturales. José Olavarría, investigador de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, enfatizó las transformaciones histórico - culturales que dieron origen, en los varones, a la identidad de padre/proveedor que está en crisis y cómo ésta se ha visto cuestionada, con problemas e implicancias sociales para las relaciones de género y las identidades de hombres y mujeres.

Ana Bell, dirigente de la ANEF, se refirió a la necesidad de que las trabajadoras asalariadas tomen conciencia de la importancia de su sindicalización para que sean consideradas sus demandas por más tiempo para la familia, el ocio, la recreación y la acción social y que, tanto varones como mujeres, compartan las responsabilidades familiares, doméstica y de la crianza y cuidado de los hijos. Haydeé Moreno, dirigente de CONUPIA, dio a conocer las dificultades laborales a que se enfrentan las mujeres micro y pequeñas empresarias, especialmente en lo referente a la discriminación con los varones y los beneficios y dificultades que este tipo de empleo genera para la conciliación entre la vida laboral con la familiar.

Con el fin de ahondar en las problemáticas propias de la Región Metropolitana, se realizaron tres mesas simultáneas de trabajo acerca de la conciliación familiar y laboral, con una especialista en cada mesa que presentó una ponencia y un/a coordinador/a de FLACSO que ordenó el debate. Posteriormente, desde los contenidos abordados en el panel y la ponencia, cada mesa de trabajo discutió y formuló propuestas viables para conciliar familia y trabajo, según la temática que trató.

La Mesa N°1 tuvo como tema "Las relaciones de género, vida en ciudad y problemáticas urbanas". Expuso María Soledad Saborido, de COBIJO, y coordinó Teresa Valdés. El tema de la Mesa N°2 fue "Efectos del empleo en políticas de conciliación de la vida laboral y familiar", la expositora fue Verónica Oxman, del Ministerio del Trabajo, y el coordinador fue Gabriel Guajardo. Por último, la Mesa N°3 abordó el tema de "La conciliación vida laboral y familiar: un desafío para

las políticas de igualdad de oportunidades", donde expuso Patricia Silva, del SERNAM, y coordinó Pamela Díaz-Romero.

El cierre del Seminario-taller lo hicieron la Teresa Valdés, Subdirectora Académica de FLACSO, la Directora del Servicio Nacional de la Mujer Metropolitana, María de la Luz Sandoval y la Carolina Bustos, Fiscal del SERNAM.

Todos/as los/as expositores/as, del panel y las mesas, redactaron un documento acerca de su ponencia con el fin de incorporarlos al presente informe final. Cada uno/a se refirió, desde la perspectiva del área en que es experto/a, a los factores que están facilitando o dificultando la compatibilidad entre trabajo y familia, y la forma en que estos factores se manifiestan en la Región Metropolitana.

Se contó siempre con la colaboración de la Sra. Orietta Marambio y de la Sra. Elena Andrade, del SERNAM Metropolitano, lo que permitió el pleno logro de los objetivos propuestos en esta actividad.

El responsable de este Seminario-taller por FLACSO, fue José Olavarría y su asistente la socióloga Catalina Céspedes, a quien se debe gran parte del esfuerzo en la realización del evento. En la producción colaboró el personal de FLACSO.

II. Temas relevantes tratados en el Seminario-taller

1) Antecedentes históricos

a) La conciliación histórica entre trabajo y familia

A partir de la revolución industrial, y particularmente en el sector urbano, se produjo la separación de casa y trabajo, del lugar donde se vive y el espacio de la producción; se fue conformando la diferencia entre lo privado y lo público, que apunta a separar ámbitos de acción de mujeres y hombres, del poder y del afecto. Paralelamente comenzó a consolidarse la familia nuclear patriarcal, que respondió a los requerimientos de la economía -reproduciendo la fuerza de trabajo- y a las políticas de policía de las familias que buscaron el disciplinamiento de la vida familiar de los sectores pobres urbanos a través de la constitución de familias nucleares, con el padre/patriarca como proveedor, con salario familiar y jefe de la familia y la madre en lo doméstico y la crianza de los hijos, administradora y responsable del hogar y la unidad de la familia. Este tipo de familia fue idealizada como modelo normativo, especialmente en el siglo XX, asumida como "normal" y

"natural" e ideologizada su existencia con la teoría de los roles sexuales. Es así como la significación que tomaron el trabajo y familia, desde ese momento para hombres y mujeres, estuvo directamente asociado a la organización del trabajo y al tipo de unidad familiar en que se ejerció la conyugalidad y la paternidad.

Este modelo permitió asegurar la reproducción de la fuerza de trabajo social y la consolidación de un tipo de familia nuclear. Cuando, a comienzos del siglo XX, condiciones de vida y de trabajo extremas amenazaron la sobrevivencia de quienes constituían la masa de trabajadores en el país, así como de sus familias, el Estado asumió un rol activo en la reproducción social a través de políticas redistributivas de los ingresos y de políticas públicas, sobre todo en el plano de la salud, educación, vivienda y en el de las regulaciones y fiscalización del cumplimiento de las normas laborales. Se conjugó, así, la ecuación que garantizó la reproducción ampliada de la fuerza de trabajo y de estos núcleos familiares, pero la conciliación entre esos espacios descansó en el trabajo no remunerado e invisible de la mujer al interior del hogar y en el salario familiar del varón.

b) La economía de mercado y el Estado subsidiario

Hasta la década del setenta operó la conciliación trabajo y familia de acuerdo al modelo de desarrollo que había logrado un amplio consenso en el país. Pero con el golpe de Estado y el gobierno militar las bases en que se había sustentado el acuerdo histórico fueron modificadas. Se cuestionó el modelo de desarrollo, la participación de los distintos actores en la economía y se impuso un modelo de economía de mercado, con apertura de la economía. Este cambio modificó sustancialmente el papel asignado al Estado en la economía durante las décadas anteriores, liberalizó los mercados y eliminó las regulaciones, entre ellas las existentes en el mercado de trabajo a través de la legislación del trabajo. Con el régimen militar se instaló un modo flexible de adaptabilidad de las empresa y el Estado perdió su rol de agente central, disminuyó su tamaño y su capacidad interventora en la economía, centrándose especialmente en las políticas macroeconómicas y en los problemas de pobreza más extrema. Esta política estuvo sustentada a través de diversos recursos administrativos, jurídico, policiales y eliminó todo tipo de oposición a los cambios.

Paralelamente hacía crisis el sistema de producción fordista que había acompañado el desarrollo del país hasta la década de los setenta.

La apertura de la economía de nuestro país fue sentida por las familias, especialmente dada la inestabilidad laboral que este proceso produjo. Generó una fuerte

flexibilidad del insumo del trabajo (gran variable de ajuste en los ciclos económicos) y, además, no había políticas de Estado que protegieran al trabajador asalariado. Desde el momento del golpe y luego con las reformas de los ochenta al Código del Trabajo se impidió la acción colectiva de los trabajadores a través de sus sindicatos y negociación colectiva, entre otras, como un mecanismo para defender sus intereses, dando paso a mecanismos individuales para solucionar los problemas laborales.

2) Las consecuencias del modelo de libre mercado en el trabajo y las familias

Las bases sobre las que se había estructurado la organización del trabajo fueron modificadas: el contrato de trabajo, el salario familiar, la jornada de trabajo, la sindicalización, la negociación colectiva, las instancias tripartitas y la estabilidad en el lugar de trabajo. Se afectó el orden salarial y con ello el orden familiar y la familia nuclear patriarcal que era la su contraparte complementaria. Ambos permitían, por un lado la reproducción de la fuerza de trabajo y por otra la consolidación de núcleos familiares.

Con la economía de mercado que se estableció, el Estado abandonó su papel de agente activo en la redistribución de la riqueza y el nuevo modelo, pese a que generó y genera mayor riqueza, fue y sigue siendo profundamente regresivo en la distribución de ésta, acrecentando las diferencias entre los sectores extremos de la población. Con el fin de la dictadura y el inicio de los gobiernos democráticos se aprobó una reforma tributaria que ha logrado grados de redistribución de ingresos, especialmente para sectores pobres y de extrema pobreza.

En todo este período las condiciones de trabajo se precarizaron. Para un porcentaje importante de la población tener un trabajo remunerado no supuso salir de la pobreza, porque el nivel de ingreso era y sigue siendo menor al mínimo necesario para superarla. Las políticas de los últimos diez años permitieron a un porcentaje importante de la población salir de la marginalidad y la pobreza, pero los valores de pobreza aún siguen siendo altos.

Con la instalación del sistema de producción flexible en la organización del trabajo las empresas se adaptan a un entorno económico abierto, altamente cambiante y competitivo. Para ello toman medidas tanto de flexibilidad externa, traspasando parte importante del trabajo a pequeños talleres o a terceros que a su vez contratan mano de obra, externalizando la producción; así como medidas de flexibilidad interna: mediante recalificación, polivalencia, uso intensivo y extensivo del tiempo.

po de trabajo de sus trabajadores. Estos procesos son revisados constantemente, en especial cada vez que se produce una crisis, se modifican los procesos productivos, se reevalúa al personal según el costo-beneficio que tiene para la empresa, afectando a los trabajadores que llevan una mayor cantidad de años en ese puesto de trabajo.

La inestabilidad en el puesto de trabajo, por la flexibilización laboral, ha sido otra de las características de este modelo. Una de las dimensiones más importantes a las que alude la flexibilidad interna se refiere a las nuevas formas de organización del tiempo de trabajo y la erosión de la jornada laboral normal, dimensión que cambió profundamente las relaciones laborales y la organización de la vida cotidiana.

La falta de continuidad en el empleo ha repercutido en los aporte previsionales para la vejez, en las prestaciones de salud y en el acceso a la vivienda social para una parte importante de la población y las familias.

Para los hombres esta nueva situación ha precarizado su condición de proveedor principal con un salario estable y permanente, sea porque sus funciones se han externalizado, debilitando sus fuentes de trabajo, o porque debe someterse a constantes evaluaciones internas, con el riesgo de quedar excluido.

En cuanto al uso de tiempo de trabajo, éste es un reflejo fiel de la redistribución de tareas, de las desigualdades sociales e inequidades de género. Chile representa una de las cifras más altas en cuanto jornada de trabajo en el mundo, sea porque las personas trabajan tiempo extraordinario o porque realizan funciones anexas a su cargo. Esto es en gran medida aceptado implícitamente por trabajadores y empleadores. Los propios trabajadores se ven incentivados a trabajar sobretiempo, pues pueden obtener mayor ingreso cuando los salarios son bajos, en muchos casos con horas de permanencia no registradas y uso generalizado de sistemas de turnos que cambian mensualmente. Este mecanismo permite a los empleadores, por su parte, tener recursos humanos disponibles constantemente. Todos estos aspectos son perturbadores de la vida cotidiana. Para la conciliación de familia y trabajo una jornada laboral extensa implica menos tiempo para la vida familiar.

Asimismo, la extensión actual de la jornada de trabajo corresponde a la establecida en los primeros decenios del siglo XX. Chile no ha seguido la orientación general de reducción progresiva del tiempo de trabajo, registrando en la actualidad un promedio de 2700 horas de trabajo al año, uno de los más altos del mundo (OIT). Se mantiene en el país, en términos más o menos similares, la norma míni-

ma de las 48 horas semanales obtenida a comienzo del siglo pasado bajo la presión del movimiento obrero.

La derogación de parte importante de los recursos legales para negociar en condiciones más equitativas ha impedido negociaciones que tiendan a superar las cuestiones antes mencionadas. Y ello ha acentuado la desarticulación sindical y el desconocimiento de la organizaciones sindicales, tanto por temor a represalias, como a los posibles logros que puede obtener.

3) Los cambios demográficos y las familias

Paralelo a las modificaciones de las condiciones de trabajo se observan cambios demográficos importantes que dicen relación con la constitución de núcleos familiares, su estabilidad, capacidad de reproducirse y ejercicio de la paternidad. Se constata una disminución en la tasa de natalidad, en la tasa de reemplazo de las madres, en las tasas de nupcialidad, en el incremento de las sentencias de nulidades matrimoniales e incremento de hijos nacidos vivos fuera del matrimonio.

A diferencia de los cambios en la economía y en las condiciones de trabajo, en el ámbito familiar -pese a las profundas modificaciones que se observan- prácticamente no se ha legislado y las modificaciones al Código Civil son mínimas. En general ellas han sido promovidas por el SERNAM, al incorporar parte de la agenda del movimiento de mujeres y el feminismo a la agenda pública nacional, y la ratificación de convenciones internacionales sobre derechos humanos de las mujeres y de los niños.

Estos cambios en la economía, en el mercado del trabajo y en las condiciones de trabajo han removido las bases en las cuales se asentaba la conciliación entre trabajo y familia (la familia nuclear patriarcal). El trabajo asalariado del varón, eje de la vida familiar y que permitía y sigue permitiendo en muchos casos la articulación de lo público y lo privado y la división sexual del trabajo, ha entrado en crisis. La incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo desvanece la separación de lo público y lo privado y cuestiona la división sexual del trabajo. En definitiva entra en crisis la conciliación histórica, por las nuevas demandas de un modelo de desarrollo que plantean de otra manera la reproducción de la fuerza de trabajo y, a primera vista, no se cuestiona sobre la reproducción de las familias.

Para muchas de las empresas, especialmente las medianas y grandes ya no se requerirían trabajadores permanentes efectuando el mismo trabajo por años, sino

por el contrario trabajadores polivalentes, con capacitación permanente, que pueden ser reemplazados en cualquier momento o excluidos si su función ya no es necesaria. La reproducción de la fuerza de trabajo estaría focalizada más en la capacitación y la polivalencia, que en los núcleos familiares que reproduce a las personas. Las familias pasan a ser un problema privado de los integrantes de éstas, donde el Estado no interviene, salvo en situaciones de pobreza y marginalidad, llevando a que cada familia sobreviva con sus propios recursos.

4) Autonomía e incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo

En las últimas décadas, como consecuencia de las políticas de ajuste, se produjo una incorporación masiva de las mujeres y se prevé que seguirá creciendo. Para muchos hogares la integración de la mujeres se convirtió y convierte en una necesidad de sobrevivencia o condición para mejorar la calidad de vida, llevándolas a éstas a aceptar en múltiples ocasiones puestos de trabajo precarios.

Pero las relaciones de género al interior de la pareja, al no ser igualitarias, impiden a las mujeres la autonomía suficiente para salir al mercado de trabajo o tienen que hacerlo en condiciones muy desmedradas. Los hombres, en general, no realizan trabajo doméstico, no hay tareas compartidas entre varones y mujeres al interior de la vida familiar.

El principal problema que las mujeres plantean, para incorporarse al mundo del trabajo, es la imposibilidad de compartir las responsabilidades domésticas y la crianza y cuidado de los hijos, restringiéndoles su disponibilidad de tiempo. La conciliación sigue siendo un problema principalmente de las mujeres y éste es su principal obstáculo para integrarse al mundo del trabajo, la mayoría no trabaja remuneradamente, lo hace en forma eventual o temporal, o sólo en ciertos períodos de su vida. En las mujeres de escasos recursos la problemática se acentúa fuertemente, producto de su bajo nivel de escolaridad, los salarios a los cuales pueden acceder -que son muy bajos- y no tener forma de delegar las tareas domésticas. En muchos casos no les compensa su salida del hogar.

En general, las estrategias 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; que en muchas ocasiones consiste en el reemplazo de una mujer por otra.

Las mujeres de sectores populares y de sectores medios, en una importante proporción, no cuentan con apoyo externo que les permita delegar las tareas del hogar, sea en un miembro de su familia o de organizaciones sociales o gubernamentales. La falta de guarderías y jardines infantiles en las comunas o de escuelas cerca de los lugares donde las familias habitan, es un impedimento para que la mujer concilie la vida familiar y laboral.

Una de las más importantes reivindicaciones de las mujeres ha sido el reconocimiento de que el tiempo no es elástico, especialmente para aquellas mujeres que trabajan en forma remunerada fuera del hogar y que al mismo tiempo son madres, esposas y dueñas de casa. La tendencia observada a una mayor incorporación de mujeres al mercado laboral se ha producido sobre la base de una concepción que supone la elasticidad del tiempo de las mujeres, quienes pueden llegar a trabajar hasta veinte horas diarias, si se considera en conjunto el tiempo dedicado al trabajo productivo y al trabajo reproductivo.

La autonomía económica de las mujeres, fruto de su incorporación al mercado de trabajo, constituye el eje central de sustentación de las políticas de equidad de género en este campo. Pero es importante señalar que su incorporación -pese a la precariedad de sus ingresos y puestos de trabajo- es la que le está dando algún sustento a la actual conciliación entre vida familiar y trabajo. Puesto que si bien la falta de tiempo disponible para la vida familiar es una realidad compartida por igual entre hombres y mujeres trabajadores/as, pareciera ser que la conciliación de la vida laboral y familiar sigue siendo un problema principalmente de las mujeres y no de los trabajadores en su conjunto.

Los procesos antes descritos plantean la reformulación de las identidades de género -cómo ser varón, o ser mujer- y de las relaciones entre éstos. Implica entender el doble movimiento que se ha comenzado a producir, por un lado las mujeres se están encontrando a sí mismas en el espacio público del trabajo y los hombres comienzan a integrarse, quieranlo o no, en el espacio privado de la familia. La participación de las mujeres en la economía, el aumento de sus niveles educativos, los modelos femeninos que irradian los países de mayor desarrollo han dado lugar a un proceso de afirmación de las mujeres como sujetos de derecho, a un proyecto de desarrollo autónomo, estimulando cambios en las representaciones de lo femenino y lo masculino. El trabajo aparece como un valor, un derecho y una aspiración legítima de las mujeres, muy particularmente de las jóvenes. Entre los hombres una porción creciente demanda por mayor intimidad y cercanía afectiva con su pareja e hijos, especialmente durante la crianza y acompañamiento de los hijos en la infancia y adolescencia. Diversas opiniones dan cuenta de los cambios, al menos a

nivel de discurso, y de las percepciones respecto a las imágenes de género.

Las mujeres han avanzado progresivamente en la conquista de derechos que fortalecen su ciudadanía y apuntan a superar la discriminación y la exclusión. Se puede constatar ello en la ratificación de diversas convenciones para eliminar todo tipo de discriminación contra la mujer, reconocer sus derechos humanos, eliminar la violencia doméstica; en los Planes de Igualdad de oportunidades y políticas públicas generadas desde el SERNAM, programas orientados a grupos más vulnerables de mujeres: temporeras, jefas de hogar, entre otras.

Sin embargo, para que estas nuevas identidades sean posibles se debe generar cambios tanto a nivel de las relaciones de género al interior de la familia como en la estructura social (en el mundo laboral, en la distribución espacial, en los tiempos de traslado, entre otras). Para una verdadera conciliación entre familia y trabajo, la organización del trabajo debe permitir que hombres y mujeres puedan cumplir en forma óptima con las responsabilidades familiares y como resultado se logre una relación armónica entre la vida familiar, la vida laboral y la equidad entre hombres y mujeres.

5) Empleo, flexibilidad y trabajo parcial

En Chile no se observa la tendencia europea a aumentar el empleo mediante la reducción de jornadas de trabajo y la creación de empleos de tiempo parcial - equivalentes en su remuneración a la jornada completa -, debido fundamentalmente a los bajos niveles de remuneraciones y a la falta de un sistema de protección social que permita asegurar alternativas tales como la reducción de la jornada de trabajo, el trabajo de tiempo parcial o por turnos. Tampoco se observa la tendencia a generar otras estrategias de gestión empresarial, basadas por ejemplo en la 'calidad total', que aunque no teniendo como objetivo las políticas de conciliación entre vida laboral y familiar, tienen el efecto de ser liberadoras de tiempo de trabajo y, por tanto, facilitarían la generación e implementación de este tipo de políticas.

Desde los organismos gubernamentales además, se ha priorizado la disminución de las tasas de desempleo mediante la generación de programas de empleo de contingencia dirigidos a trabajadores jefes de hogar (mujeres y hombres) que se encuentran cesantes.

Generalmente se ha inducido a las mujeres a buscar espacios laborales que les permitan mayor flexibilidad para conciliar la esfera privada con el trabajo. El

trabajo flexible proporciona una posibilidad para la mujer de ingresar al mercado laboral por la compatibilidad que tiene este tipo de trabajo con las tareas domésticas, pero el costo es la desprotección social, el no reconocimiento de su condición como trabajadora y escaso o casi nulo trabajo en equipo. Esto ha llevado a que las mujeres tengan empleos transitorios, con menor remuneración y sin ninguna seguridad en el empleo; son trabajadoras que fundamentalmente pierden sus derechos laborales, aunque el trabajo realizado sea tan dependiente como un trabajo asalariado normal. Estas trabajadoras tienen horarios que incluyen fines de semanas, festivos y noches, lo cual saca a la mujer de la casa en los momentos en que la familia tiene mayor posibilidad de compartir. Las mujeres de más escasos recursos concilian trabajando en los tiempos en que el esposo o la pareja está en el hogar. Consiguen trabajo a costa de precarizar la atención del hogar. Es un tipo de trabajo invasivo de todos los espacios de la vida personal.

El trabajo a tiempo parcial ha engendrado, en parte considerable de la fuerza de trabajo femenina, un verdadero proceso de pauperización. Las mujeres buscan trabajo a tiempo parcial porque no tienen opción a trabajar tiempo completo. Así el tiempo parcial, que parece ser una oportunidad, se transforma para muchas en una trampa.

Asimismo, la jornada parcial estaría destruyendo las jornadas completas. Durante 1998 disminuyeron significativamente las jornadas completas y aumentaron las jornadas parciales en hombres y mujeres, más en hombres todavía. Ese es un hecho que no se puede ignorar.

Lo que se plantea con fuerza en la modalidad de tiempo parcial es cómo asegurar que efectivamente a los trabajos de tiempo parcial se les pague al equivalente de los trabajos de tiempo completo.

6) Sindicatos, negociación y mujeres

Durante la dictadura las demandas por la democracia, la defensa de la vida y los derechos humanos fueron superiores a cualquier otra demanda. El movimiento sindical también se abocó a ello, pero tuvo dificultades por la represión que sufrió y por no tener suficiente claridad para responder a los desafíos que emergieron de las nuevas formas de organización de la producción y el trabajo. Predominaba un pensamiento sindical ortodoxo hegemónico que no percibía los cambios en su mayor amplitud ni sus consecuencias. Desde la perspectiva de las organizaciones sindicales éstas quedaron muy debilitadas. La sindicalización es baja, la negociación colectiva con cobertura es mínima.

La legislación del trabajo impuesta durante el gobierno militar no había sido modificada en sus aspectos centrales respecto de las relaciones laborales entre trabajadores y empleadores pese a las constates demandas de reformas laborales que incluyeran mecanismos que equilibren e igualen la relación entre las partes y a que Chile firmó Convenios como el 87 y 98 que lo obligan jurídicamente. Recién el año 2001 se hicieron algunas modificaciones al Código del Trabajo en este sentido.

Durante este proceso, la incorporación masiva de mujeres al mercado de trabajo se concentró en sectores donde le marco legal coartaba o no permitía ni la sindicalización ni la negociación colectiva. Es el caso de las temporeras, los trabajos a domicilio y los trabajos parciales en general. El movimiento sindical recién comienza a incorporar demandas de las mujeres y, en general, no incluye en su agenda cuestiones que afecten directamente a las mujeres. Asimismo, el número de dirigentes mujeres es escaso en el sindicalismo, aunque en los últimos años se aprecia un incremento.

En este último tiempo se nota voluntad de unidad en la acción del sindicalismo y mayor convocatoria entre sus afiliados y trabajadores no sindicalizados.

7) Pequeña y micro empresa: Mujeres en la pequeña empresa

El modelo de desarrollo económico chileno esconde una falacia, supone que todos los agentes económicos concurren en igualdad de condiciones al mercado y que éste se encargará de la mejor asignación de los recursos. Los temas están tratados en la perspectiva de la gran empresa y la pequeña queda afuera. Pero resulta que las empresas chicas no son iguales que las grandes, es el caso de las tasas de interés que deben pagar, no son las mismas, las patentes municipales tampoco, etc. Por ejemplo, durante la crisis asiática, en Chile las empresas pequeñas privilegiaron el endeudamiento por sobre el despido y las grandes y medianas hicieron lo inverso. Las grandes empresas y las medianas fueron las primeras en utilizar la flexibilidad numérica para combatir las crisis. Del total de finiquitos de todas las empresas el 84,2% de los despidos habría correspondido a la mediana y gran empresa; mientras que sólo el 15,8% se produjo en la pequeña y microempresa.

La experiencia dice que cada vez son más las mujeres que desarrollan proyectos empresarios. Esto se explica por la necesidad de generar sus ingresos propios, de tener independencia económica, aportar al presupuesto familiar; así como por necesidad de desarrollo personal, búsqueda de identidad y autoestima. Crean una fuente de trabajo que les permite conciliar familia y trabajo. Si bien algunas muje-

res han decidido tener su fuente de trabajo en sus propios hogares (mujeres micro empresarias) o fundado pequeñas empresas legales, los problemas a los que se ven enfrentadas son en gran medida semejantes a los del resto de las mujeres que se incorporan al mercado del trabajo. El cuidado de los niños es un problema que también las afecta fuertemente, el radio de acción territorial de sus actividades es limitado, cuentan con menos activos y sus negocios son de menor tamaño.

No se tiene estadísticas del porcentaje de mujeres dueñas de empresas. Lo heterogéneo del sector hace más difícil la tarea de caracterizar a la mujer empresaria y se tienden a confundir las microempresarias asistidas, trabajadoras por cuenta propia, microempresarias familiares, con familiares no remunerados o remunerados y las empresarias que trabajan con contrato formal.

Las mujeres pequeñas empresarias enfrentan una doble discriminación; primero, las mismas de la pequeña empresa: tasas de interés más altas en los bancos, requisitos para el uso de los instrumentos de fomento inalcanzables, carencia de seguro de accidentes en el trabajo, dificultades para hacer capacitación, etc. Segundo, por el hecho de ser mujeres. Se deben imponer a los pares varones para ser consideradas como iguales, superar las suspicacias al momento de solicitar un crédito para ser persona sujeto de crédito en dichas instituciones. Aún las mujeres tienen que contar con la firma del esposo, sea como aval o a título de marido, incluso teniendo separación de bienes. En el momento de contraer matrimonio las mujeres pasan a ser, según el Código Civil, en gran medida discapacitadas. Al igual que todas las mujeres deben armonizar trabajo en el hogar con trabajo productivo remunerado.

8) Los espacios urbanos y la vivienda

En el ámbito de los espacios urbanos y la vivienda en Chile, y particularmente en Santiago, se ha dado una incompatibilidad creciente entre mundo laboral y vida familiar. La división del espacio es uno de los factores determinantes en dicha incompatibilidad. Los espacios de producción/trabajo aparecen separados y distantes de los espacios de habitación/reproducción. A cada uno de ellos se asignan roles específicos de género y valores diferenciados. Estos mundos separados resultan funcionales a una forma de producción que refuerza la división sexual del trabajo y convierten a la ciudad en un territorio de grandes dicotomías: producción/reproducción, femenino/masculino, público/privado. Lo que aparece como natural es en realidad una distribución desigual de poder entre los grupos sociales y los géneros.

En Chile, y particularmente en Santiago, se ha producido una fuerte segregación, tanto en términos de grupos sociales como en la distribución de las actividades en el espacio y ello ha marcado profundas diferencias entre distintas áreas de la ciudad. Mientras algunos barrios, destinados a los sectores de mayores ingresos, muestran un alto estándar de vida, con moderno equipamiento y servicios, abundante dotación de áreas verdes y buenas condiciones de accesibilidad y medios de transporte; otros sectores desvalorizados en el mercado urbano, exhiben instalaciones precarias y grandes déficit de equipamiento, altos grados de deterioro ambiental, condiciones de inseguridad y aislamiento para sus habitantes, homogéneamente pobres. Estas delimitaciones en el uso del espacio hacen que muchos deban recorrer diariamente largas distancias desde sus lugares de residencia a sus lugares de trabajo, en búsqueda de mejores oportunidades de empleo o para acceder a servicios específicos. Para los trabajadores varones ello significa salir muy temprano de casa y volver tarde y cansados después de largos viajes; para las mujeres ello significa enfrentar distintas dificultades: la imposibilidad de acceder a un buen empleo, especialmente si tienen hijos pequeños que no pueden dejar; distintas barreras al interior del mercado laboral por tener que compatibilizar vida familiar y vida laboral, muchas veces en condiciones de gran tensión y excesiva extensión de sus jornadas. En condiciones de pobreza, estas dificultades se hacen aún más críticas.

Las políticas habitacionales de las últimas décadas han contribuido a la expansión urbana y a la especulación en el mercado de suelo, al construir vivienda social en la periferia, donde los precios de los terrenos son menores, empleando diseños extensivos de baja densidad. Si bien se argumenta que el déficit habitacional justifica la producción masiva en estándares mínimos, ello implica sacrificar aspectos de calidad residencial y urbana y objetivos de equidad social que ya no es posible ignorar.

III. Conclusiones generales más importantes

Durante la mayor parte de la década del noventa Chile experimentó un crecimiento económico sostenido con tasas de alrededor de un 7% (anual), bajas tasas de inflación e índices de desempleo que se mantuvieron estables en alrededor de un 7%, con un crecimiento de la fuerza de trabajo debido, fundamentalmente, a la mayor incorporación de mujeres al mercado laboral. Producto de este crecimiento económico desde el Estado se comenzó a avanzar en ciertos temas que apuntaron a la disminución de la desigualdad de oportunidades en el mercado laboral y a mejorar la calidad de vida de las personas. Entre estas medidas se puede mencio-

nar las modificaciones al Código del Trabajo que por primera vez introdujeron algunos beneficios parentales que comienzan a involucrar a los padres trabajadores en el cuidado de sus hijos/as. Pero estos avances se detuvieron con la crisis asiática. Pese a que el país seguía y sigue creciendo, el desempleo superó en algunos momentos el 10% y la generación de puestos de trabajo volvió a ser el problema que centró la atención del Estado, dejando en evidencia que la generación de puestos de trabajo no está ligada mecánicamente al crecimiento de la economía. La oferta de trabajo es menor que el crecimiento de la población en edad de trabajar.

Los informes sobre Chile del PNUD dan cuenta que un importante anhelo de chilenos y chilenas es la aspiración de una sociedad más humana, más igualitaria, que abarque en lo material la reducción de la pobreza, el aumento de oportunidades, la distribución de la riqueza y en lo humano la integración social y territorial.

Ello supone conciliar la organización del trabajo con la vida privada y familiar. Pero este proceso involucra actores que tienen intereses muchas veces contrapuestos. Para las empresas, la conciliación se da por el lado de las economías en la producción, la reducción de los costos y el ahorro en remuneración. Los trabajadores y trabajadoras buscan, por su parte, disponer de empleos que les permitan ingresos suficientes para una calidad de vida considerada aceptable, autonomía personal y tiempo para la familia, el ocio, la recreación y la capacitación.

El trabajo es ordenador de la vida como nunca antes en el mundo de hoy. Es el medio a través del cual la sociedad distribuye todos los recursos. El que no tiene trabajo está en situación de riesgo y precariedad, no tiene ingresos, ni acceso a previsión, vivienda, salud, seguridad social.

Las medidas de compatibilización de la vida familiar y laboral apuntarían, por un lado, a crear las condiciones para que trabajadores y trabajadoras puedan cumplir en forma adecuada y eficiente las actividades y responsabilidades de su puesto de trabajo y, por otro, a enfrentar en forma óptima la vida privada y familiar y las responsabilidades que esto conlleva. Como resultado de la aplicación de estas medidas se debería lograr una relación más armónica entre la vida privada y familiar, la vida laboral y la equidad entre hombres y mujeres.

La conciliación de la vida familiar y laboral para la agenda pública es un tema aún nuevo. Actualmente el gobierno pone gran parte de la atención en los problemas de la macroeconomía y recién comienza con iniciativas, como este Seminario-taller, a acercarse al tratamiento de las problemáticas y malestares de la población

en este ámbito. Los fundamentos teóricos y prácticos que sustentan la necesidad de abordar la conciliación aún no logran penetrar la esfera de las políticas. Se trata de un tema valórico y estructural y por ende requiere una intervención integrada, no sólo desde el Estado, sino todos los sectores sociales. Se sitúa en el ámbito político, ideológico y cultural, relativo al tipo de sociedad que se desea y al sistema de relaciones sociales que se busca construir.

¿Qué papel tienen el Estado, las empresas, los sindicatos, los empleadores y los trabajadores y trabajadoras? ¿Quién/es distribuye/n los recursos? ¿Cómo se distribuyen esos recursos?

Se puede constatar que la familia tradicional, nuclear patriarcal, ha entrado en crisis. Han aparecido diversos tipos de familia que, de diversas maneras, resuelven mejor o peor los requerimientos reproductivos de la sociedad y la economía, y las necesidades afectivas y de intimidad de sus miembros, así como su propia consolidación y reproducción. Pero en general, cuando se habla de organización del trabajo, no aparece mencionada esta situación, ni por el Estado ni por los empresarios. Las políticas que se implementan siguen imbuidas del concepto de familia existente en el Código Civil, con toda su tradición patriarcal, pero no reconocen la existencia de los otros núcleos familiares.

Si las crisis son cíclicas y las políticas de ajuste, las respuestas implementadas, ¿cuáles son las nuevas realidades "permanentes" de la economía y la organización del trabajo que están afectando a la vida privada y a las familias?

Es necesario abrir el debate sobre un tema que hasta hace poco parecía tener un sentido incuestionable y formas claras de resolverlo: los hombres a la producción y las mujeres a la reproducción de la fuerza de trabajo, conciliando trabajo y familia. Pero el modelo entró en crisis. Las políticas de hoy siguen en gran medida pensadas para las familias nucleares patriarcales, para las mujeres en la casa, o mujeres trabajando tiempo parcial y conciliando trabajo con familia, para padres proveedores.

El problema se plantea ahora como la conciliación entre el trabajo y vida privada, donde la familia, en sus distintas expresiones (biparentales, monoparentales, abuelos/tíos con nietos/sobrinos, entre otras), sigue siendo un eje central en la organización de la vida de las personas.

Es así que hay dos ámbitos donde el tema de la conciliación es relevante. Uno que tiene que ver con el espacio de lo doméstico y de las responsabilidades familiares

compartidas y otro que tiene que ver con el mundo productivo, con la reorganización del tiempo de las modalidades de trabajo y los espacios intermedios como el transporte, la distribución urbana, los servicios de salud y educación. La mayor parte de las medidas que se estaría tomando desde el Estado tienen que ver con la dimensión del espacio laboral. Medidas orientadas a la redistribución de las tareas al interior del hogar serían vistas mucho más problemáticas desde el punto de vista del Estado y plantean una discusión respecto de hasta qué punto es factible para el Estado intervenir al interior de la familia. Hay modelos europeos, en cambio, que generan incentivos para una mejor distribución del tiempo al interior de las familias.

El SERNAM hizo un catastro de medidas de conciliación tomadas por distintas empresas no sólo con afán de diagnóstico, sino para generar un modelo, con un conjunto de medidas, que pueda ser replicado por otras empresas, según sus necesidades y tamaño. Se buscaría, asimismo, incorporar al debate sobre la certificación de calidad de empresas amigables con sus trabajadores al Ministerio del Trabajo, al Ministerio de Economía y a las empresas, semejante a la certificación de empresas amigables con el medio ambiente.

IV. Principales estrategias señaladas para la conciliación trabajo y familia

Los procedimientos requeridos para mejorar la forma en que se concilia familia y trabajo en la Región Metropolitana, requieren de intervenciones que transformen la realidad pública y privada y reconozcan la actual diversidad de familias y de situaciones laborales. Los agentes implicados en estos cambios son diversos, la problemática involucra el eje central en que se está articulando la sociedad en este nuevo contexto: el trabajo.

Las estrategias en términos genéricos deben orientarse a que la sociedad en su conjunto avance en dar mayor espacio a la vida privada y familiar. Hoy en día la vida gira en torno al trabajo, el resto de las actividades sociales, incluidas las responsabilidades familiares quedan postergadas, generando en muchos casos problemas en la calidad de vida de las personas. La falta de tiempo para dedicarse a las responsabilidades familiares, así como la desigualdad en la distribución de dichas tareas (producto tanto de las relaciones entre géneros como por falta de estructuras laborales que estimulen las tareas domésticas compartidas) generan una tensión en la dinámica familiar que afecta por igual a mujeres y hombres.

El progreso hacia la igualdad de oportunidades es dependiente de una distribución más balanceada del tiempo de trabajo pagado. Un balance más equitativo en la repartición del tiempo de trabajo es una demanda a lograr para alcanzar una mayor igualdad de oportunidades en el hogar, en el mercado del trabajo y más ampliamente en la sociedad. Por lo tanto, una medida es la disminución de la jornada laboral.

Es necesario eliminar la idea que la mujer tiene elasticidad de tiempo, situación que no se plantea para los hombres, quienes al terminar su jornada laboral no desempeñan el mismo número de tareas domésticas en la cotidianeidad del hogar que realizan las mujeres.

Se debe incentivar la incorporación de los hombres en las actividades domésticas. Los varones han comenzado a demandar una mayor participación especialmente en la crianza y cuidado de los hijos. La equidad en las relaciones de género al interior de la familia pasa por una reestructuración de las relaciones de poder en la pareja. Los conceptos ya señalados, como la responsabilidad compartida en la vida familiar e igualdad del desarrollo individual, deben ser abordados tanto en la sensibilización de los varones como en la normativa de las empresas para permitirles asumir actividades domésticas.

A partir de estas orientaciones generales se planteó en el Seminario-taller una diversidad de medidas que podrían ser tomadas en consideración en distintos ámbitos. Entre ellas se puede destacar las siguientes.

Relativas a jornadas de trabajo:

- Incentivar que el trabajo parcial sea permanente, a través de un contrato de tipo permanente, contrato vigente sin límites de duración. Un trabajador permanente de tiempo parcial es, por ejemplo, un trabajador que trabaja menos de una jornada completa y disfruta de derechos asociados al empleo permanente, tales como aporte previsional, sistema de salud, permisos legales y vacaciones, entre otros.
- No perder de vista que la flexibilidad horaria se puede prestar como base argumental para una velada justificación a la vuelta de las mujeres al ámbito doméstico, como una manera de resolver el problema del exceso de oferta de trabajo y al mismo tiempo asegurar la satisfacción de las necesidades familiares bajo el esquema tradicional de hombre proveedor/mujer reproductora. Si bien esta línea argumental no está puesta abiertamente en el debate público, no deja de estar aún presente en el ámbito privado, fuerte-

mente arraigada en la cultura de la sociedad chilena.

- Adecuar los tiempos de entrada y salida de la jornada de trabajo a los requerimientos familiares para mejorar el tiempo dedicado a las tareas familiares compartidas. Estas medidas en general permitirían compatibilizar responsabilidades familiares con los horarios de trabajo.

Relativas a la equidad de género y la sensibilización de la población:

- El Estado, a través de sus instancias intersectoriales y campañas, debe incentivar y difundir relaciones de géneros más equitativas, como lo ha hecho el SERNAM, que estimulen a las mujeres a una mayor autonomía y a integrarse al mercado laboral cuando lo estimen necesario.

Relativas a demandas y participación de las mujeres:

- Incorporar las demandas de las mujeres en las organizaciones sindicales y en aquellas que asuman representatividad ciudadana, incentivando la participación de las mujeres en ellas y el surgimiento de liderazgos femeninos.
- Incorporar la participación activa de las mujeres en las instancias de negociación con la empresa y el Estado.

Relativas a las pequeñas empresas y empresarias:

- Reconocer a las mujeres su plena capacidad de decisión y actuación en temas financieros. Crear incentivos ad-hoc para el emprendimiento de mujeres. Desarrollar e impulsar, desde el Estado, instrumentos que permitan la creación de una cultura empresarial femenina donde sea posible combinar los tiempos parciales de las trabajadoras en estas empresas con capacitación para acceder a nuevos conocimientos y mejores puestos de trabajo.

Relativas a las empresas y empleadores:

- Incorporar e incentivar en las empresas una cultura que permita compatibilizar la vida privada y familiar de sus trabajadores y trabajadoras con la actividad laboral. Una mejor calidad de vida de sus empleados redundará en una mejor producción de éstos e identificación con su lugar de trabajo. Conceptos como los de calidad total apuntan en esta dirección.

Relativas a cuidados infantiles y programas para la tercera edad y enfermos crónicos:

- Crear un sistema de cuidado infantil por parte de los gobiernos locales y regionales que sea efectivo y esté cercano al lugar de residencia de las familias. El tema de los cuidados infantiles es general para los trabajadores y trabajadoras, tanto para las mujeres que trabajan en relación de dependencia, como para micro y pequeñas empresarias. Todas necesitan de una acción del Estado respecto de los cuidados infantiles, que debería estar localizada donde la gente vive y tiene sus pequeñas empresas.
- Establecer programas de apoyo a personas de la tercera edad y enfermos crónicos que requieran de asistencia permanente, abran espacios a las mujeres que hoy día tienen que hacer esas prestaciones en los distintos hogares y les permita mayor autonomía.

Relativas a los espacios urbanos y vivienda:

- Hacer ciudad es construir espacios para la vida. Los ciudadanos y ciudadanas necesitan reconocer(se) en la ciudad. El espacio es un factor activo en las relaciones sociales, no actúa sólo como continente sino que es a la vez contenido y condicionante de estas interacciones, por tanto, puede contribuir a generar o revertir procesos de fragmentación y desigualdad social.
- Incorporar en Chile y en particular en la Región Metropolitana, nuevas visiones y criterios en la planificación y políticas urbanas y habitacionales, como requisito para compatibilizar el mundo laboral con la vida familiar. La reorganización de los tiempos en la ciudad, una dotación mayor de infraestructura y servicios comunitarios, el mejoramiento de las condiciones ambientales y de seguridad en los barrios, así como la localización de la vivienda y de las fuentes de empleo son aspectos relevantes a considerar para el logro de vidas más armónicas e integradas para las y los trabajadores y para sus familias. Para ello es fundamental la flexibilización de los sistemas de transporte público. El transporte urbano es un factor crucial en el desarrollo de las ciudades y en el logro de la equidad social. Un buen sistema de movilización de la fuerza de trabajo incide en la productividad y en la calidad de vida de la población.

Relativas a legislación:

- Para que estas medidas se lleven a cabo, se requiere entre otros de una legislación laboral acorde con la globalización de la economía, que resguarde los derechos tanto de mujeres como hombres, de las organizaciones sindicales y de mecanismos justos de negociación entre empleadores y trabajadores.

- Reformar del Código Civil y debatir en torno a un Código de Familia que integre la diversidad familiar existente en la actualidad y establezca derechos y obligaciones equitativos para los miembros de los diversos núcleos familiares y de éstos con el Estado.
- Revisar los planos reguladores de las ciudades y de infraestructura y adecuarlos a las necesidades de conciliación entre trabajo y vida privada y familiar.

FAMILIA Y TRABAJO: DISTRIBUCION DEL TIEMPO Y RELACIONES DE GENERO¹

Ximena Díaz B.*

Julia Medel R.**

La conciliación entre trabajo y familia aparece como problema con el desarrollo del capitalismo industrial que separó la producción doméstica de la producción para el mercado desplazando los lugares de trabajo lejos del hogar. En la medida que trabajo y familia formaban una unidad que se realizaba en el espacio local y del hogar, los miembros de la familia podían transitar con relativa facilidad de un trabajo a otro atendiendo las necesidades y exigencias que emanaban de ambos (Todaro, comentario radio Chilena Sólo Noticias, 2000, Santiago, Chile).

La industrialización no permitió mantener este orden instalando las bases de una nueva y rígida división sexual del trabajo: los hombres a la producción y las mujeres a la reproducción, que se ha mantenido hasta nuestros días con pocas variaciones. Se consolidó en la sociedad el modelo de familia tradicional basado en un padre proveedor, un salario familiar y una madre administradora y responsable del hogar y el cuidado de la familia. Este modelo permitía asegurar la reproducción de la fuerza de trabajo social. Cuando, a comienzos del siglo XX, condiciones de vida y de trabajo extremas amenazaron la sobrevivencia de gran parte de los trabajadores del país así como de sus familias, el Estado asumió un rol activo en la reproducción social a través tanto de políticas redistributivas de los ingresos como de políticas sociales orientadas a subsidiar servicios básicos como salud, educación y vivienda, al mismo tiempo que estableció las primeras normas regulatorias sobre condiciones de trabajo. Estos tres ejes se conjugaban en una ecuación que garantizaba la reproducción ampliada de la fuerza de trabajo, pero la conciliación entre esos espacios descansaba en el trabajo no remunerado e invisible de la mujer que le permitía movilizar recursos privados y públicos para la familia. El papel altamente significativo que cumplieron las mujeres en la toma de terrenos y lucha por la vivienda urbana, en la promoción, prevención y cuidado de

¹ Este trabajo expone resultados de la investigación en curso (años 2000-2001) "Flexibilización del tiempo de trabajo en Chile: hacia una mayor igualdad de oportunidades o de nuevas inequidades de género". Auspiciado por Fondecyt (Proyecto N° 10000 140).

* Socióloga. Centro de Estudios de la Mujer (CEM).

** Socióloga. Centro de Estudios de la Mujer (CEM).

la salud familiar y comunitaria, en el desarrollo de estrategias de sobrevivencia en épocas de crisis, son algunas de las tantas acciones que ilustran la compleja e invisible trama de tareas inherentes a la reproducción social, en manos de las mujeres.

El papel que desempeñaron, las confinó al estrecho espacio del hogar haciendo de ellas ciudadanas de segunda categoría. La falta de autonomía económica no les permitió romper sus lazos de dependencia y vulnerabilidad social perpetuando con ello ese modelo. No obstante sus debilidades, este modelo no fue cuestionado y el concepto de familia tradicional así como las representaciones de lo femenino y lo masculino que lo acompañaban fueron ampliamente compartidos por la sociedad en su conjunto y por las mujeres mismas.

Las últimas décadas del siglo XX trajeron consigo profundos cambios en el mundo del trabajo, y otros no tan profundos pero significativos en el imaginario social respecto a lo femenino y lo masculino y a las relaciones de género, debilitando los pilares que sostenían la reproducción de la fuerza de trabajo durante el capitalismo industrial. Con ello se rompe un ordenamiento que aseguraba la conciliación mediante la división sexual del trabajo y emerge el problema en un nuevo contexto.

El sentido de los cambios: paradoja sin sentido

Uno de los hechos sociales más significativos de la segunda mitad del siglo 20 ha sido la integración creciente de las mujeres al mercado de trabajo. En Chile, en los últimos 20 años su participación en la economía ha aumentado sostenidamente, superando incluso, en algunos períodos, la tasa de crecimiento de participación masculina. De 22,8 % de las mujeres en 1970, su participación creció al 31% en 1990 y a sobre el 37% en la actualidad (INE 1998). La integración de las mujeres al mercado laboral ocurre simultánea a un proceso de profundas transformaciones del mundo del trabajo. Globalización, regionalización, cambios tecnológicos, crisis estructurales, cambios valóricos, ponen en crisis el modo de producción fordista que había acompañado nuestro desarrollo hasta la década de los setenta, dando lugar a un fuerte proceso de reestructuración productiva.

Este proceso -que implicó fuertes desregulaciones normativas y pérdida de derechos para los y las trabajadoras- permitió, al mismo tiempo, generar y masificar una variedad de empleos flexibles (muchos de ellos precarios) en términos de condiciones de contratación, de despido, de remuneraciones, y de uso del tiempo de trabajo. Los grupos emergentes en el mercado laboral, jóvenes y mujeres, a

quienes se les adscriben limitaciones o barreras para integrarse plenamente al trabajo, van a ocupar mayoritariamente esos nuevos nichos de empleo.

Simultáneo a los procesos de cambio en la organización del trabajo y las relaciones laborales se han ido, paulatinamente y casi imperceptiblemente, transformando las imágenes culturales de los géneros. La participación de las mujeres en la economía, el aumento de sus niveles educativos, los modelos femeninos que irradian los países modernos han dado lugar a un proceso de afirmación de las mujeres como sujetos de derecho a un proyecto de desarrollo autónomo y han estimulado cambios en las representaciones de lo femenino y lo masculino dando lugar a nuevos modelos de identidad.

Los datos arrojados por una Encuesta Nacional realizada en 1999 (Grupo Iniciativa Mujeres 1999) fueron elocuentes en cuanto a señalar las nuevas percepciones en torno al rol de las mujeres en Chile. El trabajo aparece como un valor, un derecho y una aspiración legítima de las mujeres, muy particularmente de las jóvenes. Estas opiniones fueron compartidas también por los hombres entrevistados, lo que da cuenta del cambio, al menos a nivel de discurso, de las percepciones respecto a las imágenes de género.

En la práctica, esos cambios no se han traducido en una redistribución de tareas y el trabajo doméstico y de cuidado sigue siendo una responsabilidad casi exclusivamente femenina. Las mujeres entrevistadas en el estudio señalado, reconocen que se encuentran en situación de desventaja respecto de los hombres a la hora de trabajar. Entre otras limitaciones, señalan que hay menos empleos para mujeres, que se les hace mayores exigencias y se les paga menos. Consideran que las tareas domésticas constituyen el principal obstáculo y restringe su capacidad de disponer de su tiempo. El Informe Mundial de Desarrollo Humano (PNUD 1995) dedicado especialmente a este tema constató que las mujeres realizan más de la mitad del total del tiempo de trabajo en el mundo. Del total del tiempo de trabajo masculino, las tres cuartas partes corresponden a actividades remuneradas, mientras que del tiempo de trabajo de la mujer, solamente un tercio obtiene remuneración. Si se estimara el aporte económico de todas las actividades no remuneradas realizadas por mujeres el producto mundial se incrementaría en alrededor de 11 billones de dólares. Cuando las familias tradicionales eran extensas, el trabajo doméstico y de cuidado se repartía entre las mujeres que formaban parte de ella. En la medida que, a lo largo del siglo 20, este modelo fue dando lugar a una diversidad de tipos de familia, con predominio de la familia nuclear y en forma creciente la monoparental, el trabajo reproductivo se fue concentrando en una sola mujer madre, esposa y trabajadora.

Así, entonces, se rompen los pilares que sostienen el orden anterior, pero no se reedifican sobre bases de equidad y redistribución del trabajo y tiempo que la sociedad requiere para su reproducción. El progreso hacia la igualdad de oportunidades es críticamente dependiente de una distribución más balanceada del tiempo de trabajo pagado como no pagado y es requisito básico para una mayor igualdad en el hogar como para alcanzarla en el mercado de trabajo y más ampliamente en la sociedad (Rubery, Smith y Fagan 1998).

Trabajo, recreación, descanso: un paradigma masculino

Desde mediados del siglo pasado es posible constatar una reducción sistemática del tiempo de trabajo pagado hasta nuestros días. Mientras que en 1830 un obrero europeo trabajaba alrededor de 4000 horas por año, en la actualidad él no está presente en su fábrica más de 1600 horas por año (Teulon 1996).

Chile no ha seguido la orientación general de reducción progresiva del tiempo de trabajo, registrando en la actualidad un promedio de 2700 horas de trabajo al año, uno de los más altos del mundo (OIT). Se mantiene en el país, en términos más o menos similares, la norma mínima de las 48 horas semanales establecida en los primeros decenios de este siglo bajo la presión del movimiento obrero.

Las cifras de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) del año 2000 (INE 2000) sugieren que la mayoría de los trabajadores -hombres y mujeres- cumple la jornada de trabajo ordinaria legal en el país. La proporción de personas que se considera técnicamente en una situación de sub empleo (menos de 35 horas semanales) es baja y concentra mayoritariamente a mujeres, que duplican a los varones en ese rango. Las cifras muestran una clara tendencia de las mujeres hacia jornadas de trabajo más cortas, ya que sólo un 34,4% de ellas cumple jornada de 48 horas semanales y otro 48,3% cumple jornadas inferiores. A la inversa una cifra cercana al 47% de los varones trabaja jornadas de 48 horas semanales y cerca de 34,4% labora menos horas (Cuadro N° 1).

Cuadro N° 1

Ocupados por horas semanales efectivas trabajadas, según sexo

Jornada	Hombres		Mujeres		Total	
	Miles	%	Miles	%	miles	%
Hasta 34 hrs	361.90	10,05	329.43	18,50	691.33	12,85
35 a 47	878.16	24,39	531.30	29,83	1409.46	26,19
48 hrs	1686.97	46,85	613.13	34,43	2300.10	42,74
49 y más	673.46	18,70	307.13	17,24	980.59	18,22
Total	3600.49	99,90	1780.99	100,00	4381.48	100,00

Fuente: INE; Encuesta Nacional de Empleo, trimestre octubre-diciembre de 2000; elaboración propia.

Si se comparan los años 1996, 1998 y 2000 (Cuadro N° 2 y N° 3) se puede constatar por una parte, una reducción de la jornada de trabajo media a partir del año 98, que se expresa en una disminución significativa de la población femenina y masculina que trabaja 48 horas semanales y simultáneamente, por otra, un aumento del trabajo en jornadas inferiores a 44 horas semanales, tanto entre hombres como mujeres.

La pérdida significativa de empleos de jornada completa y su reemplazo por jornadas más reducidas debe ser interpretada como uno de los efectos de la crisis recesiva internacional en el país, y no como resultado de una política de reducción general del tiempo de trabajo ni de cambio en las relaciones de género. La experiencia que emana de los países europeos indica que el crecimiento del trabajo a tiempo parcial, en un contexto de alto desempleo, ha ido siempre acompañado de una reducción de las jornadas a tiempo completo y no se ha traducido en una redistribución del tiempo social de trabajo entre los sexos. Las cifras descritas permiten constatar además que una proporción importante y similar de fuerza de trabajo femenina y masculina supera las 48 horas semanales de trabajo (17,24% y 18,70% respectivamente), y un grupo no menor supera aún las 60 horas de trabajo por semana.

Cuadro N° 2

Mujeres ocupadas por horas semanales efectivas trabajadas.

MUJERES

Horas efectivas trabajadas	1996 (1657.56) %	1998 (1759.08) %	2000 (1780.97) %
Hasta 34 hrs.	19,11	20,41	18,50
35 a 43	14,35	21,10	20,75
44 a 47	8,75	7,48	9,08
48 hrs.	41,78	35,35	34,43
49 a 54	5,62	6,98	6,47
55 a 59	1,29	1,39	1,70
60 y más	9,11	7,87	9,07
Total	100,00	100,00	100,00

Fuente: INE, Encuesta Nacional de Empleo, trimestres octubre-diciembre 1996, 1998 y 2000; elaboración propia.

Cuadro N° 3
Hombres ocupados por horas semanales efectivas trabajadas.

HOMBRES			
Horas efectivas trabajadas	1996 (3802.23) %	1998 (3436.73) %	2000 (3600.49) %
Hasta 35 hrs.	8,48	9,07	10,05
35 a 43	13,20	19,02	18,90
44 a 47	5,47	5,15	5,49
48 hrs.	55,64	48,74	46,85
49 a 54	7,11	6,98	7,19
55 a 59	1,76	1,84	1,78
60 y más	8,33	9,20	9,73
Total	100,00	100,00	100,00

Fuente: INE, Encuesta Nacional de Empleo trimestres octubre-diciembre 1996, 1998, 2000; elaboración propia.

La integración de las mujeres al mercado de trabajo se ha producido en condiciones que expresan una fuerte segmentación por sexo. Algunos indicadores de esta son la baja participación económica de las mujeres en comparación con los hombres, sus niveles salariales más reducidos, sus menores años medios brutos de vida activa y la concentración del empleo femenino en un número reducido de ramas y ocupaciones.

Se constata una alta concentración de mujeres en el sector terciario, vale decir, servicios comunales, sociales y personales (46,12%); comercio (25,0%); y servicios financieros (8,74%). El sector productivo genera comparativamente poco empleo. La industria, que ha venido expulsando fuerza de trabajo, particularmente femenina desde los años 75 hasta fines del siglo 20, ocupa hoy sólo un 11,33% de mujeres. La agricultura, que encabeza la lista de sectores de mayor dinamismo exportador en las últimas décadas sólo emplea un 4,6% de mujeres, aunque se ha estimado que esta cifra llega a triplicarse en las temporadas de alta producción agrícola (Venegas 1992). Al interior de las distintas ramas las mujeres se desempeñan básicamente en cuatro grupos de ocupación: servicios personales (27,3%), empleadas de oficina (21,15%), vendedoras (17,84%) y profesionales y técnicas (15,6%); y se ubican en tres categorías ocupacionales: en primer lugar son trabajadoras dependientes asalariadas (59,6%) y personal de servicios (15%), y un grupo significativo (casi un quinto de ellas, 19,3%) trabaja en forma independiente o por cuenta propia.

Analizaremos la extensión de las jornadas de trabajo en las ramas de actividad económica, grupos y categorías de ocupación más importantes en términos de em-

pleo femenino, de modo de conocer el tiempo que destinan al trabajo remunerado las mujeres que realizan actividades para el mercado².

La rama de servicios sociales, comunales y personales es la fuente de empleo femenino más importante. En términos de jornadas laborales, es la rama con la más baja proporción de trabajadores y trabajadoras en jornada ordinaria, polarizando el empleo en jornadas sobre 49 horas semanales (17,7% de las mujeres y 13,5% de los hombres que trabajan en esa rama) y fundamentalmente en inferiores a 48 horas (60,3% de mujeres y 57,4% de hombres). Esta variabilidad se explica por la amplitud y diversidad de ocupaciones englobadas en el sector, muchas de las cuales expresan condiciones de trabajo sustantivamente distintas entre sí. Las tendencias descritas, a diferencia de otras ramas, no han variado de manera importante desde 1996 hasta nuestros días, salvo en algunos grupos ocupacionales específicos como veremos más adelante.

En la rama de comercio se constata una fuerte reducción de las jornadas ordinarias (48 horas) que se traduce en un aumento significativo de las jornadas extensas y de las jornadas reducidas a partir de 1998. Así, hoy es, por una parte, la actividad que concentra la mayor proporción de población femenina en jornadas extensas, (sobre el 26% de las mujeres que laboran en el sector trabajan sobre 49 horas semanales, y dentro ellas más de la mitad sobre 60 horas semanales); y por otra parte, concentra más de un tercio del empleo femenino en jornadas inferiores a la ordinaria. La instalación de nuevas formas de uso del tiempo de trabajo ha sido una de las modalidades empresariales más utilizadas en el sector para flexibilizar la organización del trabajo y disminuir los costos remuneracionales directos e indirectos. Con éstas, se han instalado, al mismo tiempo, modalidades contractuales inestables (a honorarios y a plazo) y sistemas salariales variables, ambos, indicios de fuerte precarización del empleo en el sector. La fuerza de trabajo masculina se concentra alrededor de las 48 horas mostrando una dispersión menor que las mujeres hacia jornadas extensas y reducidas.

En el sector financiero se constata una situación más homogénea en términos de extensión de las jornadas de trabajo con una tendencia importante al traslado de jornadas ordinarias hacia jornadas de 35 a 47 horas, todo lo cual estaría indicando un acortamiento general de la jornada ordinaria de trabajo tanto para hombres como para mujeres.

La jornada de trabajo promedio más extensa de mujeres y hombres se encuentra en el comercio. En segundo y tercer lugar, agricultura y servicios financieros para las

² En cada rama, grupo y categoría ocupacional, los porcentajes están calculados sobre el total de población femenina o masculina que trabaja en cada rama, grupo, y categoría.

mujeres, y transporte y minas para los hombres.

La jornada ordinaria -de 48 horas semanales- es para las mujeres la más frecuente en la agricultura y para los hombres en la industria, y ambas ramas muestran poco trabajo en jornadas extensas, es decir, superiores a 49 horas a la semana en ambos sexos.

Al analizar las jornadas laborales por grupos y categorías ocupacionales, observamos nuevamente que las mujeres desempeñan empleos con extensas jornadas de trabajo. En el grupo ocupacional servicios personales -que emplea al 27,3% de la fuerza de trabajo femenina- hay dos polos de trabajadoras: uno cercano al tercio de las mujeres que trabaja sobre 49 horas semanales, y de las cuales la mitad trabaja 60 horas a la semana. Otro, cercano a la mitad de ellas, que lo hace en jornadas inferiores a 48 horas. Las jornadas extensas, en este grupo, se explican por la gran cantidad de mujeres que trabaja sobre 49 horas en la categoría personal de servicio (42,5 % de las mujeres que se desempeña en esa categoría). Al mismo tiempo, es posible suponer que las mujeres en servicios personales que trabaja jornadas inferiores a 48 horas corresponden también a parte de personal de servicio doméstico que se desempeña puertas afuera y que manifiestan jornadas parciales en gran parte de los casos.

El grupo ocupacional de vendedoras (que emplea el 17,84% de la fuerza de trabajo femenina) y que se desempeña mayoritariamente en el comercio y también en servicios, aunque en menor proporción, manifiesta jornadas superiores a 60 horas semanales (17% de ellas) y, a la vez también, jornadas inferiores a la ordinaria. Las empleadas de oficina, que representan un quinto de la fuerza de trabajo femenina, se concentran en las 48 horas semanales y en la jornada inmediatamente inferior -entre 35 y 47 horas a la semana- fracción que puede corresponder en parte al sector público. Esta tendencia se repite prácticamente en los mismos términos en la categoría correspondiente a asalariadas, que concentra a casi el 60% de las mujeres que se desempeñan en el mercado de trabajo.

Al observar las cifras de empleo masculinas en las distintas ramas de actividad, grupos y categorías de ocupación, se constata una concentración de ellos en jornadas de 48 horas semanales o superiores y una tendencia creciente desde 1998 a trabajar en jornadas inferiores a la ordinaria, pero siempre en proporciones significativamente menores que las mujeres.

Las cifras estarían señalando que las mujeres que se integran al mercado siguen patrones de comportamiento similares a los masculinos. A diferencia de antaño, el nacimiento de los hijos no las aleja del trabajo (R. Todaro, A. Mauro y S. Yañez

2000), su participación en el empleo es similar desde los 20 hasta los 49 años -fluctuando entre una tasa de 42,1 (entre 20 y 24 años) y 49,7 en las edades reproductivas (entre 25 y 29 años)- y en promedio, su jornada laboral es muy extensa, alcanzando alrededor de las 42 horas semanales en todos los grupos de edad.

Un estudio realizado por el CEM, en el que se encuestaron a 170 mujeres y 30 hombres de la Región Metropolitana que trabajan en los sectores del comercio, servicios financieros e industria confirmó las tendencias señaladas anteriormente, pero además permitió identificar una diversidad de modalidades bajo las cuales se organiza y distribuye -en la realidad- el tiempo de trabajo.

En el sector comercio se encuestaron a trabajadoras/es de multitiendas grandes de mall, tiendas de mall, locales de comercio menor en centros comerciales y locales a la calle, entre los cuales se encontraron diferencias importantes en cuanto a condiciones de trabajo y jornadas.

En multitiendas de mall hay mayor cumplimiento de la normativa laboral: formalidad en los contratos, jornadas cercanas a las 48 horas semanales (45 en algunos casos), con horarios regulares de trabajo, que se cumplen a través de sistemas rotativo de días de trabajo y de descanso, manteniendo sólo un domingo libre obligado al mes. Estas empresas combinan una planta propia de trabajadoras/es con una dotación suministrada por agencias de empleo que les permite reforzar la planta en período u horarios de mayor venta, y reemplazar personal en períodos de vacaciones y de licencias. Además, en sus locales funcionan módulos de otras empresas (marcas) que tienen una dotación propia de vendedores/as y promotores/as subordinados al horario de la multitienda. Sin embargo, esta normalidad de horarios se ha visto alterada en los últimos años por imposición de las empresas de jornadas especiales periódicas que tienden a aumentar las horas trabajadas: los llamados eventos nocturnos y las ventas especiales.

En las tiendas de mall es frecuente la jornada de 10 horas diarias, seis días a la semana, lo que hace una jornada de 60 o más horas semanales. Estas operan, en general, con una planta de trabajadoras/es estables a jornada completa extensa, más una planta part time, normalmente con contrato a honorarios o sin contrato, cuya función es reemplazar y ampliar la dotación de trabajadores/as en fines de semana, feriados y períodos de mayor venta. El trabajo de part time en comercio de mall es indispensable para el funcionamiento de los locales los siete días de la semana. El empleador suele disponer de la dotación part time con gran flexibilidad, cambiando su lugar de trabajo de un mall a otro, de un local a otro y modificando arbitrariamente los días de trabajo/no trabajo, los horarios y los ingresos.

"En junio trabajé tres o cuatro días a la semana de 10 A.M. a 21 hrs. y tenía el resto de la semana libre. En julio estoy part time, trabajo todos los días de lunes a viernes de 15 a 21 hrs. y el domingo todo el día. No se si el cambio es definitivo o cambiará de nuevo. ... El número de horas que trabajo varía de mes a mes, depende de las ventas" Vendedora en tienda de mall part-time.

"Me contrataron por turnos. Cinco días de 5 horas 30 minutos, un día de 10.30 a 21.30, viernes libre siempre. a veces (cambian horario) cuando a la jefa se le ocurre, me avisan horas antes, depende si está bueno, si es fin de mes y si estoy en la casa me llama para que venga por algunas horas aunque esté en día libre" Vendedora en tienda de mall part-time.

Las peores condiciones de trabajo y de jornadas se encontraron en vendedoras de locales de comercio que funcionan con una persona en centros comerciales con atención permanente toda la semana y en promotoras que trabajan en supermercados. Las primeras ofician de encargada de local, vendedora, cajera, reponedora de mercadería, etc. Los contratos son de tipo indefinido con salarios bajos, jornadas extensas de 60 y más horas semanales, 10 horas y más por día, en seis días de trabajo y uno de descanso, sin pausas de colación (alimentándose en el puesto de trabajo) y con dificultad para ir al baño. El descanso habitualmente se hace en un día hábil de la semana y en varios casos se encontró que no se respetaba el descanso de un domingo por mes.

"De lunes a domingo con un día libre a la semana, de 10 a 21 hrs. De 4 años que trabajo aquí he tenido sólo cuatro domingos libres que han sido para el cumpleaños de mi hijo" Una vendedora de tienda de centro comercial.

Las promotoras, cuya función es estimular la venta de ciertas marcas, son suministradas por una agencia de empleo en jornadas de 8 horas diarias, que normalmente no se desarrollan en forma continua sino como jornada interrumpida, es decir, de 9 a.m. a 13 a.m. y de 17 a 21 horas con una pausa de 4 a 5 horas entre ambas. El tiempo a disposición de la empresa alcanza a 12 y más horas diarias. En su calidad de trabajadoras ajenas, a menudo no tienen lugar donde permanecer durante la pausa. Periódicamente, la agencia de empleo las mueve de sector o local aumentando al doble o al triple el tiempo de traslado de su casa al trabajo.

La encuesta en el sector de servicios se dirigió a trabajadoras de AFP, bancos, financieras, seguros, empresas o secciones de cobranzas de empresas y hacia las ocupaciones de cajeras, vendedoras, ejecutivas de atención a público, promotoras, cobradores/as y agentes que promueven servicios. Los resultados del estudio confirmaron la tendencia a la disminución del tiempo de trabajo en el sector revelada

a través de las estadísticas de empleo, y permitieron, al mismo tiempo, visibilizar variadas modalidades empresariales de flexibilización del tiempo de trabajo. Entre estas: trabajos a tiempo parcial en horarios regulares, tiempo parcial flexible, jornadas completas flexibles, y del mismo modo que en el comercio jornadas interrumpidas.

Bajo la modalidad de trabajo a tiempo parcial, se encontraron por una parte, empleos en jornadas semanales regulares con horarios diarios fijos, vinculados a contratos regulares (normalmente a plazo fijo, por obra o faena). Son trabajos con jornadas reducidas de alrededor de 35 horas semanales distribuidos en cinco días, de lunes a viernes con horarios de 9 a 14 horas, y otros, distribuidos igualmente en cinco días más la obligación de un turno en sábado o domingo de jornada completa. El estudio encontró en la primera situación a promotoras de bancos que enseñan a los clientes a usar cajero automático, informan sobre créditos, etc., y en la segunda, una diversidad de agentes de promoción de servicios en el área de comunicaciones. En todos los casos encontrados, se trata de trabajadoras suministradas por agencias de empleo.

Por otra parte, se encontraron empleos de jornadas reducidas con ordenamiento muy flexible del tiempo mensual de trabajo. Por ejemplo, jornadas de trabajo de alrededor de 128 horas mensuales que se concentran en 11 días por mes, desde el treinta de un mes al día diez u once del mes siguiente (personal para cobranzas e ingreso de datos), con 19 o 20 días de descanso pagados continuos en el mes. Otra situación la representan las digitadoras del sector financiero que cumplen jornadas de alrededor de 150 horas mensuales distribuidas en 13 a 15 días por mes, en horario nocturno de 8 horas con posibilidades de sobretiempo de dos más. Ambos grupos son dotaciones suministradas por agencias de empleo, con oficio muy calificado y antigüedad en las empresas. Su situación contractual, sin embargo, difiere considerablemente. Las primeras, tienen contrato indefinido, por lo cual sus días de no trabajo corresponden a días de descanso, gozan de estabilidad en el empleo y de todos los derechos contemplados en la ley. A diferencia del anterior, el segundo grupo -a pesar de ser siempre el mismo personal- tiene contrato por obra o faena lo cual implica desprotección y menores derechos. En la práctica, la diferencia de contrato en dos trabajos similares, convierte a uno de ellos en temporal y precario.

"Soy cajera, hago folio trabajo once días al mes, ocho días en horario administrativo y los otros tres días me pagan por producción. Esos días trabajamos hasta las 12 de la noche o una de la mañana. El último día, todo el día y toda la noche ingresando datos" Cajera sector financiero.

Las modalidades de trabajo de jornada completa flexible son aquellas que no están sujetas a control de horario, porque se trabaja por metas y las remuneraciones son variables, lo que en la práctica se traduce en jornadas extensas, superiores a 48 horas. Un caso emblemático es el de las vendedoras de servicios (seguros, AFP, otros) entre las cuales un 17% (INE 2000) trabaja en jornadas superiores a 60 horas semanales.

También en este sector, el estudio permitió detectar un grupo de vendedoras y promotoras en servicios del sector financiero moderno que labora en condiciones semejantes al trabajo a domicilio tradicional de la manufactura. Son mujeres que trabajan sin contrato, sin sueldo base, sin controles directos y sin delimitación de jornada, lo que las sitúa en una condición de alta vulnerabilidad y desprotección. Hemos denominado esta relación como "independiente ficticia" o "pseudoindependiente". Ellas mismas deben buscar sus propios clientes y las remuneraciones dependerán de la cantidad de unidades que puedan vender en el mes. Se encontró otro grupo similar que trabaja en cobranzas, pero en situación ligeramente más favorables que el anterior porque la empresa les entrega la lista de clientes, establece una ruta y un radio de cobranza por comuna. Las jornadas de ambos grupos son muy extensas para cumplir las metas exigidas y para acumular un ingreso aceptable.

Finalmente, como señalamos anteriormente, se detectó en el sector servicios el uso de las jornadas interrumpidas similares al comercio, y que pareciera son modalidades empresariales emergentes de reorganización del tiempo de trabajo basadas en la extensión del tiempo destinado a la colación. Permite concentrar a las trabajadoras/es en los horarios peak de mayor afluencia de público.

(Trabajo) "de 7.30 A.M. a 11.30 hrs., cinco horas y media de colación, y de 17 a 21 hrs." Promotora del área de comunicaciones.

En el sector de la industria se focalizó el estudio en trabajadoras/es de distintos oficios vinculadas/os a la producción de alimentos, confección, y calzado. En el sector no se encontraron modalidades empresariales innovativas de organización del tiempo de trabajo sino las formas tradicionales tales como trabajo en turnos y en horas extraordinarias que son aceptadas por la mayoría de las/os trabajadoras/es para aumentar ingresos. Se encontraron jornadas extenuantes de 12 horas diarias distribuidas en 6 días. Es frecuente encontrar dentro de estas empresas, una planta de trabajadoras/es permanentes cada vez más reducida, acompañada de una planta de trabajadoras/es temporales en aumento contratada por obra o faena, o a plazo fijo. Se encontraron empresas que dividen el proceso productivo en distintas razones sociales manteniendo en "situación de temporalidad" por años a las

mismas trabajadoras que rotan de una a otra con distintos contratos.

El trabajo que invade...

El estudio realizado dió cuenta de una gran variabilidad de modalidades de uso del tiempo de trabajo en el país. Por una parte, confirmó la tendencia observada a través de las estadísticas de empleo que indica una importante dispersión de los trabajadores y trabajadoras hacia jornadas de muy distinta extensión: desde menos de 35 hasta sobre 60 horas semanales.

No obstante, el punto que nos parece extremadamente importante destacar, es que el estudio permitió develar las múltiples formas de organización del tiempo de trabajo y de distribución horaria, dimensión especialmente significativa a la hora de organizar la vida privada y conciliar las diversas actividades que realizan o quisieran realizar las personas. Los sistemas de días rotativos de trabajo y descanso, cuatro por dos o cinco por uno, que perturban cualquier posibilidad de vida familiar compartida con la pareja o los hijos; las jornadas interrumpidas por pausas de tres, cuatro o cinco horas que implican en la práctica la extensión de la jornada laboral; los sistemas de turnos que rotan mensualmente impidiendo el compromiso con cualquier actividad extralaboral; el empleo pseudoindependiente remunerado por comisiones o unidades vendidas que en la realidad implica una jornada sin límites; el trabajo en jornadas muy extensas concentrado en pocos días del mes, son ejemplos de algunas de las modalidades horarias emergentes.

Esta variedad de formas innovativas empresariales de organización del tiempo de trabajo reportan numerosas ventajas a las empresas, pero operan sobre la base de un trabajador o trabajadora siempre disponible para el empleo, lo que resulta difícil de sostener en la vida moderna sin producir desequilibrios importantes en la vida familiar y personal. Las decisiones de las empresas en este sentido han sido incontrarrestables para los actores laborales colectivos. Formas más avanzadas de organización del tiempo de trabajo, como modulación horaria, anualización o mensualización de la jornada, que permiten conciliar responsabilidades laborales y familiares son prácticamente inexistentes (Díaz y López 1999).

Casi la totalidad de los entrevistadas/os señalaron que en sus empresas no hay voluntad para adaptar los horarios a las posibilidades de las trabajadoras/es; y muy pocas personas responden positivamente que su empresa consulta al personal para establecer los horarios de trabajo y días de descanso.

"Es el supermercado el que pone el horario y no quiere adaptar el horario de 4

a 20 horas que nosotras, le hemos pedido y que acorte el tiempo de colación (3 horas), porque es peligroso en la noche en algunos sectores" Promotora de supermercado.

Encontramos algunos casos virtuosos de empresas, una que redujo la extensión de la jornada laboral y otra que organizó la dotación en dos grupos que permitió flexibilizar internamente la hora de entrada y salida de su personal:

"... se dan dos opciones, un grupo entra más temprano y otro más tarde, porque trabajamos horario continuado" Ejecutiva de ventas, sector financiero.

Estas decisiones empresariales son poco frecuentes a pesar de los efectos positivos que han tenido en las relaciones laborales y satisfacción en el trabajo, de acuerdo a sus propias evaluaciones.

En la generalidad de los casos, cuando las/os trabajadoras/es necesitan ausentarse del trabajo por razones personales, lo más frecuente en el sector servicios y del comercio es el arreglo informal entre compañeros con la autorización del jefe directo. En sectores productivos se deben reponer las horas de permiso o se descuentan de días de vacaciones.

La OIT (1998) ha destacado como concepto el de "jornada bruta de trabajo diaria" a aquellas jornadas superiores a 11 horas (9% de trabajadores/as en Suecia). Este concepto incluye las horas de trabajo, las pausas de descanso, el tiempo de desplazamiento, las horas extraordinarias, etc., en otras palabras, la parte del día que las personas deben destinar al trabajo. En el estudio comentado, se hizo el ejercicio de calcular la "jornada bruta de trabajo diaria" de las trabajadoras entrevistadas con una perspectiva de género, es decir, integrando además el tiempo de trabajo reproductivo que las mujeres realizan en el hogar para la familia y que aparece invisibilizado en la noción clásica de "trabajo". Los resultados revelaron que las jornadas de las mujeres que trabajan en cualquiera de los tres sectores estudiados varían entre 10 horas diarias en las mujeres solteras con menos responsabilidades domésticas, hasta 16 horas en las que trabajan jornadas extensas, viven lejos de sus hogares y tienen hijos. Tienen muy pocas o ninguna hora de descanso al día.

Otros estudios realizados en el CEM en relación a condiciones de trabajo en sectores feminizados de la economía (industria de confección y pesca, fruticultura, trabajo a domicilio) revelaron también que las mujeres realizan un promedio de entre dos a cuatro horas de trabajo doméstico diariamente dependiendo del número y edad de los hijos, y jornadas de ocho o más horas los días libres "de descanso". En esta perspectiva, los estudios de género, han permitido destacar la necesi-

dad de desarrollar un concepto y formas de medición que den cuenta del tiempo global que las personas destinan al trabajo y a todas las actividades asociadas al desarrollo del mismo y nos parece que el concepto propuesto por la OIT es un avance significativo en este sentido.

¿Y la conciliación...?

Estas páginas han tenido como propósito aportar antecedentes respecto a dos sustantivos procesos de cambio que han remecido el mundo del trabajo en las últimas décadas del siglo 20 en nuestro país: la incorporación creciente de mujeres al mercado laboral y las nuevas formas de organización del tiempo de trabajo. Se rompe con ello un orden que garantizaba la reproducción social de la fuerza de trabajo en el capitalismo industrial y los mecanismos tradicionales de conciliación entre producción y reproducción sustentados en la división sexual del trabajo.

Sin embargo, estos cambios no han remecido el paradigma trabajo-recreación-descanso construido en torno al trabajo masculino (Parra, 2001), y el trabajo de conciliación es aún un problema de las mujeres. Aun cuando se integran crecientemente al trabajo, en todo el mundo se les reconoce como las responsables del trabajo doméstico. "... en los países latinoamericanos, a pesar del interés por la integridad de la familia, declarado en política y en legislaciones, se ha vuelto corriente que el trabajo entre en conflicto con dicha declaración y la solución de la tensión se deja en manos de las propias trabajadoras (ni siquiera con un llamado a la cooperación de pareja)" (Parra 2001).

¿Qué implicancias han tenido para las mujeres y las relaciones de género los cambios ocurridos? ¿Cómo se concilian ambas esferas bajo las nuevas condiciones? Se podría afirmar que cada vez ésta se hace más difícil y que enfrentamos una realidad que amenaza la sostenibilidad de la vida humana (Carrasco 2001). No obstante, los intentos son numerosos y dependen de muchas circunstancias como estatus socioeconómico de las mujeres y sus familias, número y edad de los hijos, niveles educativos, costo-oportunidad de los empleos a que pueden acceder, relaciones de género, cambios culturales y políticas públicas, por mencionar las más importantes.

Las mujeres de altos niveles educativos e ingresos entran masivamente al mercado de trabajo y concilian a través de la contratación de mujeres y otros servicios para que realicen el trabajo doméstico en sus hogares. Aquellas que pertenecen a sectores de menores ingresos y sus niveles educativos son inferiores, tienen dificultades

para conciliar el ejercicio de un trabajo remunerado y de trabajo doméstico. Las opciones comienzan a desarrollarse en torno a la posibilidad de arreglos familiares entre mujeres, a la búsqueda de trabajos flexibles pero precarios o al retiro del mercado de trabajo mientras sea necesario. Para muchas el costo-oportunidad del empleo es muy alto y no queda más opción que sacrificar los proyectos propios.

Sin embargo, la dificultad de conciliar ambas esferas se acrecienta en la medida que aumenta el número de hijos y aumenta la carga de trabajo doméstico. Estudios realizados por el CEM han revelado que las mujeres que trabajan remuneradamente realizan diariamente varias horas de trabajo doméstico, y que es mayor entre las que tienen más hijos. Del mismo modo, las evidencias indican también que la participación laboral de las mujeres crece en la medida que tienen menos hijos, que las mujeres que trabajan remuneradamente tienen una tasa menor de natalidad que las que no lo hacen y que las mujeres con menor participación en el mercado son las casadas. Es decir, en una familia con hijos y padre proveedor, lo más probable es que la mujer se encargue del trabajo familiar.

Trabajo parcial: nueva forma de desigualdad para las mujeres

Los profundos cambios ocurridos en el mundo del trabajo entre los cuales la integración creciente de las mujeres a la economía ha sido considerado como uno de los hechos sociales más significativos del siglo 20, no han sido acompañados por cambios culturales que se hayan traducido en una redefinición de las relaciones de género, y nos encontramos hoy frente a una sociedad que se define como "moderna" en lo económico, pero que mantiene enclaves de tradicionalismo propios de comienzos del siglo 20 provocando con ello enormes tensiones. La más importante es, a nuestro juicio, la que sitúa a las mujeres en la disyuntiva de optar entre ser "madre" o "trabajadora". Esta desigualdad básica respecto a los varones ha implicado altos costos para las mujeres en términos de desarrollo personal profesional, de autonomía económica, de autoestima y confianza en sí misma, y de capacidad de reconocer y ejercer sus derechos ciudadanos.

En el campo laboral, se ha planteado que para no excluir a las mujeres de esos derechos, se generen opciones ocupacionales que les permitan ejercer tanto sus roles como los mecanismos tradicionales de conciliación. La opción privilegiada que se ha planteado es el trabajo a tiempo parcial o en jornada reducida.

Hemos visto anteriormente en las cifras sobre jornadas de trabajo en Chile, que las mujeres muestran una mayor tendencia que los hombres al trabajo en tiempo parcial.

Ha sido significativa la discusión europea respecto a los efectos del trabajo a tiempo parcial sobre la segregación de las mujeres en el empleo y la familia, traducido en discriminación, vida laboral más corta, niveles salariales más bajos, opciones laborales limitadas a ocupaciones tipificadas como femeninas, etc.

La experiencia en esos países permite observar que después de 10 años de una política de promoción del trabajo a tiempo parcial, se ha producido un casi estancamiento del número de empleos ocupados por hombres y un crecimiento del empleo parcial en el que un 85% corresponde a mujeres. En América del Norte afecta a la cuarta parte de la fuerza de trabajo femenina y no deja de crecer.

Así, el trabajo a tiempo parcial ha contribuido a mantener e incrementar las tasas de participación femenina, pero a un costo de mayor segregación y condiciones de empleo más pobres. Sus desventajas son conocidas. Se asocia a salarios más débiles (10 a 15% respecto a salarios de tiempo completo) y a perspectivas de carrera limitada. Se encuentran también en situación de desventaja social debido a que están poco sindicalizados y una proporción menor está cubierta por la seguridad social (Maruani 1996; Rubery et al 1998; Jensen 1996). Acentúa la concentración del empleo femenino y lo encierra en un número menor de profesiones y calificaciones. En la mayor parte de los países de la OCDE esta concentración se efectúa sobre todo en empleos mal remunerados y poco calificados. De hecho, el trabajo a tiempo parcial ha engendrado en una parte considerable de la fuerza de trabajo femenina un verdadero proceso de pauperización.

Finalmente hay que decir que el trabajo parcial es contrario a la idea de una mayor presencia de las mujeres en la familia. Gran parte de ese trabajo se realiza en lo que se ha denominado "horas no sociales de trabajo" (Rubery et al 1998): domingos, fines de semana, horarios especiales en fechas "peak".

"Preferentemente trabajo sábado y domingo fin de semana por medio. Pero puedo trabajar los días de semana dos horas al día, cuatro horas, etc., depende de que diga la jefa. Ella decide. No tengo horario fijo..... me avisan a última hora. A veces me llaman para trabajar tres horas, pero no voy porque no me conviene, porque gasto más en micro que lo que gano y me demoro más en llegar que lo que trabajo. Por eso he trabajado poco, porque he dicho que no voy por tan poco rato" Vendedora en tienda de mall part-time.

¿Le interesa a las mujeres el trabajo a tiempo parcial?

A menudo los argumentos a favor del trabajo parcial aluden a una demanda de parte de las mujeres. En otras palabras, las representaciones de las relaciones de

sexo en la familia y particularmente la división sexual del trabajo, son utilizadas para justificar este recurso por parte de los empleadores. No hay evidencias, sin embargo, que el trabajo part time sea opcional, ni que exista una demanda fuerte por esta modalidad de empleo de parte de las mujeres, ni en Europa ni en Chile (Husson 1996; Todaro et al 2000). Todos los estudios muestran que las razones por las que las mujeres trabajan a tiempo parcial se refieren fundamentalmente a la dificultad de encontrar empleos de tiempo completo. Hoy en el país, el 43% de los hombres y el 54% de las mujeres que trabajan hasta 35 horas semanales preferirían trabajar más horas (INE 2000), con pocas diferencias entre grupos distintos de edad, para aumentar sus niveles de ingreso y tener más estabilidad en el empleo. Tanto las mujeres de menos de 25 años como las que están en edades reproductivas e incluso mayores desean trabajar más horas. Esta proporción ha ido aumentando desde el año 1998, en que un 36,4% de los hombres y 43,8% de las mujeres que trabajaban hasta 35 horas semanales deseaba trabajar más (INE 1998). Es decir, en Chile, junto con la tendencia al aumento del trabajo en jornadas reducidas, ha aumentado la proporción de hombres y mujeres que desean trabajar más tiempo. El empleo parcial, no es por lo tanto, para estas personas una opción voluntaria.

Conclusiones

Los momentos de crisis son importantes porque permitan reconstruir sobre nuevas bases. Tenemos hoy la oportunidad de crear un nuevo orden social que se sustente en relaciones de equidad entre los géneros y en la igualdad de oportunidades para ambos en la familia como en el mundo del trabajo.

Sin embargo, existen presiones para alcanzar una mayor igualdad a través de un aumento del trabajo asalariado sin la correspondiente repartición del tiempo entre hombres y mujeres. Por este camino se transita inevitablemente hacia una reducción en el tiempo destinado a la vida familiar y personal, a una sobrecarga del trabajo de las mujeres en el hogar y a una segmentación del mercado de trabajo según el género.

"Nuestro modelo de desarrollo dispone y supedita todos los recursos sociales, humanos, materiales, culturales, a las necesidades del crecimiento económico, lo que no se condice con un discurso ético, valórico social y económico, que en los trazos gruesos aparece como ampliamente compartido" (Feres 1999).

El desafío de recrear un nuevo modelo de conciliación basado en la igualdad entre hombres y mujeres es una tarea compleja que interpela a toda la sociedad. Al

Estado en la formulación de políticas, a las empresas en fomentar medidas que permitan articular vida privada y vida laboral a trabajadores de ambos sexos, a la educación y la cultura en transmitir valores de igualdad, de respeto a las diferencias, de rechazo a la discriminación (Lorena Nuñez et al 1998).

Hasta ahora las políticas y programas estatales de conciliación se sustentan, en Chile, en un modelo tradicional de familia, en un hombre proveedor y una madre en el hogar, y las normas de protección a la maternidad se sostienen en un concepto conservador de familia y cuidado.

Hacia el futuro, las políticas de conciliación hacia las que se oriente la acción pública, podrán reforzar los roles de género y segregación del mercado de trabajo generando, por ejemplo, trayectorias laborales muy diferenciadas de acuerdo al sexo, o al contrario, podrán propiciar una nueva distribución de tareas y recursos en el ámbito familiar y laboral entre los sexos a partir de una concepción de igualdad de oportunidades y de respeto de derechos individuales. Su rol es insustituible, debiendo conciliar tanto desafíos de la humanización de las condiciones del trabajo, desafíos de equidad y desafíos de eficiencia (De Laire 1999).

BIBLIOGRAFIA

- Agasino, R. (1995) "Todo lo flexible se desvanece. El caso chileno", en Agasino y Echeverría (editores) *Flexibilidad y condiciones de trabajo precarias*. Programa de Economía del Trabajo (PET). Santiago, Chile.
- Abramo L. y Todaro R. (1998) "Género y trabajo en las decisiones empresariales". Documento de Trabajo. Ediciones CEM. Santiago, Chile.
- Carrasco, Cristina (2000) "La sostenibilidad de la vida humana: ¿un asunto de mujeres?". Documento de trabajo. Universidad de Barcelona, España.
- Díaz X. y López D. (1999) "Estrategias empresariales flexibilizadoras del tiempo de trabajo en Chile", en *Políticas de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en el Trabajo 1994-1999*. Ministerio del Trabajo y Previsión Social y Servicio Nacional de la Mujer. Santiago, Chile.
- Díaz, X., Medel, J., y Schlaen, N. (1996) "Mujer, trabajo y familia en Chile". Documento de trabajo. Ediciones CEM. Santiago, Chile.
- Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios (1999) "Trabajadores a Control Remoto. El trabajo a domicilio en Chile", Cuaderno de Investigación N° 9. Santiago, Chile.
- Feres, M. E. (1999) Presentación en "La trama invisible de los claroscuros de la flexibilidad", Cuadernos de Investigación, N°8, Depto. de Estudios; Dirección del Trabajo. Santiago, Chile.
- Fernando de Laire (1999) "La Trama Invisible o los Claroscuros de la Flexibilidad", Cuaderno de Investigación N° 8, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, Santiago, Chile.
- Grupo Iniciativa Mujeres (1999) "Encuesta Nacional. Opiniones y actitudes de las mujeres chilenas sobre la condición de género". Documento. Santiago, Chile.
- Instituto Nacional de Estadística, *Encuesta Nacional de Empleo, años 1998 y 2000*. Trimestre octubre-diciembre. Santiago, Chile.
- Husson, M. (1996) "L'emploi de femmes en France. Une comptabilité en temps de travail (1980-1990)", en H. Hirata et D. Senotiers (editores) *Femmes et Partage du Travail*. Collection Alternatives

- Sociologiques. Paris, France.
- J.Jensen (1996) "Restructuration et travail à temps partiel en Amérique du Nord" en H. Hirata et D. Sénotiers (editoras) *Femmes et Partage du Travail*. Collection Alternatives Sociologiques. Paris, Francia.
- Maruani M. (1994) "Marché du travail et marchandage social", en M. Lallement (ed.) *Travail et Emploi. Le temps des Métamorphoses*. Editions L. Harmattan, Francia.
- Medel J. y Riquelme V. (1994) *La salud ignorada. Temporeras de la fruticultura*. Ediciones CEM. Santiago, Chile.
- Núñez, Lorena et al (1998) "Análisis de experiencias en empresas sobre compatibilización de vida laboral/familiar". Informe final. SERNAM. Sur Profesionales Consultores. Santiago, Chile.
- Oficina Internacional del Trabajo (OIT) (1998) *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*. Tercera edición, España.
- Parra, Manuel (2001) "La salud de las mujeres trabajadoras en América Latina". Documento de Trabajo, Centro de Estudios de la Mujer. Santiago, Chile.
- Rubery, J. Smith, M. y Fagon C. (1998) "National Working Time Regimes and Equal Opportunities" en *Feminist Economics* 4 (1). England.
- Teulon, F. (1996) *Le Chomage et les Politiques de l'Emploi. Le Partage du Travail*. Editions du Seuil. Francia.
- R. Todaro, A. Mauro y S. Yañez (2000) Chile: La calidad del empleo. Un análisis de género. En M. E. Valenzuela y G. Reinecke (editores) *¿Más y mejores empleo para las mujeres?. La experiencia de los países del Mercosur y Chile*. Oficina Internacional del Trabajo. Santiago, Chile.
- Valenzuela M. E., y Venegas, S.: "Mitos y Realidades sobre la Microempresa en Chile: un análisis de género". Documento de Trabajo, CEM. Santiago, Chile.
- Yañez, Sonia (1998) "Consideraciones sobre Flexibilidad Laboral desde una Mirada de Género". Documento de Trabajo, Centro de Estudios de la Mujer. Santiago, Chile.

HOMBRES: IDENTIDADES, RELACIONES DE GENERO Y CONFLICTOS ENTRE TRABAJO Y FAMILIA¹

José Olavarría*

1. Los mandatos de ser hombre

Los estudios en torno a las identidades masculinas efectuados en los años recientes, en el país y la región, dan cuenta de la existencia de una forma de ser hombre² que se ha constituido en referente y norma de lo que debe ser un varón; ello corresponde en gran medida a una expresión actualizada del patriarca y el patriarcado³ (Valdés y Olavarría 1998). Los/as diferentes autores/as coinciden en que es posible identificar cierta versión de masculinidad que se erige en "norma", el deber ser de los hombres, y deviene en "hegemónica", incorporándose en la subjetividad tanto de hombres como de mujeres, forma parte de la identidad de los varones y regula las relaciones genéricas. Estas investigaciones comparten, asimismo, un amplio acuerdo acerca de que la masculinidad es una construcción cultural que se reproduce socialmente y por tanto, no se puede definir fuera del contexto socioeconómico, cultural e histórico en que están insertos los varones.

Según los estudios, este modelo impone mandatos que señalan -a varones y mujeres- lo que se espera de ellos y ellas, siendo el referente con el que se comparan y son comparados. Para el modelo de masculinidad dominante, los hombres adultos se caracterizan entre otros aspectos, porque trabajan (remuneradamente), constituyen una familia, tienen hijos, son la autoridad y los proveedores del hogar. En oposición a las mujeres que pertenecerían al ámbito de la casa, a la crianza de los hijos y serían protegidas y mantenidas por sus maridos (Fuller 1997, 2000; Viveiros 1998, 2000; Valdés y Olavarría 1998; Olavarría et al 1998; Olavarría 2000). Los varones enfrentados con su intimidad, señalan que esos "mandatos" están en muchos casos lejos de sus vivencias, pese a que declaran que estos serían, entre

¹ Parte de los argumentos desarrollados en esta ponencia están en J. Olavarría (2001) "Y todos querían ser (buenos) padres", FLACSO, Santiago de Chile.

* Sociólogo. FLACSO-Chile, doctorado en Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires (UBA), con apoyo de PROGRESAR.

² Se usa indistintamente las denominaciones de hombre y varón.

³ Entendemos por patriarcado al sistema de dominación que permite a los hombres controlar las capacidades de las mujeres (reproductiva, erótica y fuerza de trabajo, entre otras) y patriarca al que ejerce ese dominio.

otros, los atributos que los distinguen de las mujeres. Aun así se trata de un modelo que provoca incomodidad y molestia a algunos varones y fuertes tensiones y conflictos a otros, por las exigencias que impone. Si bien hay varones que tratan de diferenciarse de este referente, ello no sucede fácilmente dado que, así como representa una carga, también les permite hacer uso de poder y gozar de mejores posiciones en relación a las mujeres y a otros hombres inferiores en la jerarquía social.

Este modelo referente de la masculinidad, "norma" y "medida" de la hombría, plantea la paradoja de que los hombres deben someterse a cierta "ortopedia", a un proceso de hacerse "hombres", proceso al que está sometido el varón desde la infancia. "Ser hombre" es algo que se debe lograr, conquistar y merecer. En este contexto, para hacerse "hombre" los varones deben superar ciertas pruebas como iniciarse en el trabajo, formar un hogar, proveer y tener hijos para ser aceptados como "hombres" por los otros varones que "ya lo son", y ser reconocidos como "hombres" por las mujeres.

Entre los mandatos más determinantes en su vida está el que les señala a los varones que ellos se deben al trabajo, porque trabajar significa ser responsable, digno y capaz, atributos que caracterizarían a la hombría en su fase adulta plena. El trabajo les da a los varones autonomía y les permite constituir un hogar, ser proveedores, cumplir con su deber hacia la familia, protegerla, ser jefes de hogar y autoridad en su familia. Este mandato es percibido como una gran presión sobre ellos, especialmente entre los que tienen trabajos más precarios y menores recursos. En general, la pérdida del trabajo y la cesantía son vividas como una profunda pérdida de valor y provocan crisis en su autoestima que afectan al conjunto de sus vivencias.

Otro mandato tan importante como el anterior es el que plantea, a la condición adulta de la masculinidad, la exigencia de un modelo pautado de paternidad, es decir no se trata del mero hecho de engendrar hijos. Los hombres adultos son/ deben ser padres, la vida en pareja la convivencia/matrimonio tiene como basamento la procreación, el tener hijos⁴. Ser padre es participar de la naturaleza: así está preestablecido y no se cuestiona, salvo que se quiera ofender el orden natural⁵. La paternidad es uno de los pasos fundamentales del tránsito de la juventud a la adultez, uno de los desafíos que debe superar. Es, asimismo, la culminación del largo rito de iniciación para ser un "hombre". Si tiene un hijo se reconocerá y será

⁴ Se usa indistintamente hijo/s, niño/s cuando se habla del conjunto de mujeres y varones.

⁵ Los sacerdotes, hombres célibes, con voto de castidad, son considerados también 'padres', 'padres' de su grey.

reconocido como varón pleno, se sentirá "más hombre" (Valdés y Olavarría 1998, Olavarría y Parrini 1999).

El trabajo y la paternidad son pasos fundamentales en el camino del varón adulto, ambos le dan un nuevo sentido a los mandatos de la masculinidad hegemónica. Ahora el varón es importante, ya no en términos generales, sino en relación a personas específicas, su mujer e hijo/s: es el jefe del hogar y tiene la autoridad en el grupo familiar, con respaldo legal⁶. En este momento se vuelve "responsable", pues debe asumir a su familia, hacerse cargo de ella y protegerla. Debe ser 'racional', tiene que orientar sus comportamientos con una lógica -siguiendo a Weber- propia de la racionalidad económica-; no se puede dejar llevar por la emocionalidad; "sacar adelante" su familia requiere de ello y así lo esperaría su familia. No puede ser débil, emocional o temeroso ni demostrarlo antes su mujer e hijos/as. Debe trabajar para proveer a su núcleo y salir a la calle, porque en ese espacio se encuentra el trabajo del hombre, más allá de los límites de la casa. Por el contrario, se espera que la esposa/pareja obedezca al varón⁷. Ella es la responsable de la vida dentro del hogar y de la reproducción, debe cuidar el espacio del hogar y la crianza de los hijos. Su marido/pareja la debe proteger. Es emocional y expresa sus sentimientos, así lo hace con su pareja e hijos/as.

Así, el padre es una persona importante, el jefe de familia, la autoridad del hogar; su trabajo permite proveer a la familia y a los hijos; prueba y ejerce su heterosexualidad a través de los hijos que procrea, y demuestra su poder siendo fecundo. El hombre/padre tiene un destino señalado: constituir una familia estructurada a partir de relaciones claras de autoridad y afecto con la mujer y los hijos, que le permitan proveerla, proteger y guiarla en un espacio definido, el hogar. Esta forma de constituir la familia establece una separación nítida entre el mundo de lo público y lo privado y una clara división sexual del trabajo entre el hombre y la mujer. A la mujer, por su parte, le corresponde complementar al varón, ocuparse de la crianza de los hijos, ordenar el hogar y colaborar con el padre/marido.

El trabajo y la paternidad entendidas de esta manera son constitutivas y representan los principales ejes del modelo de masculinidad dominante; reafirma sus mandatos y les da sentido en la vida cotidiana, entrecruzando dimensiones fundamentales de la identidad masculina: tener hijos, formar una familia y trabajar. Son parte de la identidad genérica masculina y operan como elementos estructurantes del deber ser en el ciclo vital de los hombres.

⁶ El ordenamiento jurídico chileno es originalmente patriarcal, con la figura de autoridad marital y paterna claramente establecida.

⁷ Recién en el año 1989 se modificó el Código Civil eliminando la obligación legal de obediencia de la mujer al cónyuge.

La permanencia en el tiempo de esta manera de ser hombre la ha transformado en lo "natural" -"los hombres son así"- invisibilizando la construcción cultural e histórica de los mandatos y el poder de los hombres sobre las mujeres y otros hombres. Esta invisibilidad posibilita y reproduce las relaciones de poder.

Esta masculinidad incorporada en la construcción de las identidades desde la infancia, tanto en hombres como mujeres, que se expresa en sus subjetividades y prácticas, constituye la versión actual del "patriarcado". Trabajar y ser padre están entre los mandatos más importantes que emanan de esta forma de ser hombre. Ambos pasan a ser aspectos constitutivos de la masculinidad adulta y ejes principales, al tiempo que dan sentido a la vida del varón adulto.

2. Lo contextual: el orden salarial y la familia nuclear patriarcal

Los mandatos de ser varón/mujer, las identidades y relaciones de género actualmente vigentes, surgen en contextos sociales que lo hicieron posible, especialmente en el siglo XX a través de políticas públicas que fueron promovidas por el Estado y contaron con el apoyo de sectores influyentes en la determinación de la agenda y recursos públicos.

Sólo a partir de la revolución industrial, y particularmente en el sector urbano, se produjo la separación de casa y trabajo; del lugar donde se vive y el espacio de la producción, "se fue conformando una diferencia entre lo privado y lo público, que apunta a separar ámbitos de acción de mujeres y hombres, del poder y del afecto" (Jelin 1994:76). Paralelamente comenzó a consolidarse un tipo particular de familia, la familia nuclear patriarcal, que respondió a los requerimientos de la economía -reproduciendo la fuerza de trabajo- y a las políticas de policía de las familias que buscaron el disciplinamiento de la vida familiar de los sectores pobres urbanos (Doncelot 1979) a través de la constitución de familias nucleares, con el padre/patriarca como proveedor y jefe de la familia y la madre en lo doméstico y la crianza en el hogar. Este tipo de familia fue idealizada como modelo normativo, especialmente en el siglo XX, asumida como "normal" y "natural" e ideologizada su existencia con la teoría de los roles sexuales.

Es así como la significación que tomaron el trabajo y la constitución de familia, desde ese momento para hombres y mujeres, estuvo directamente asociado al tipo de unidad familiar en que se ejerció la conyugalidad y la paternidad. Es conveniente recordar que la unidad familiar no es un conjunto indiferenciado de indivi-

duos que comparten las actividades ligadas a su mantenimiento, sino por el contrario, es una organización social, un microcosmos de relaciones de producción, de la reproducción, con una estructura de poder y fuertes componentes ideológicos y afectivos que cimentan esa organización y ayudan a su persistencia y reproducción, pero donde también hay bases estructurales de conflicto y lucha. Al mismo tiempo que existen tareas e intereses colectivos, los miembros tienen intereses propios, anclados en su propia ubicación en los procesos de producción y reproducción intra y extradomésticos (Jelin 1994: 86).

En Chile desde fines del siglo XIX se comenzó a configurar este tipo de familia, tanto a través de procesos socio psicológicos, como se señaló antes, que tienen que ver con la subjetividad y los procesos de identidad y socialización de hombres y mujeres -en el ámbito de la familia, de los grupos de pares, la escuela y el trabajo-, como a partir del ordenamiento jurídico y políticas públicas que permitieron, impulsaron e impusieron esta forma particular de familia y paternidad. Con el correr de las décadas y especialmente en las últimas del siglo XX se transformó en la familia paradigmática.

El ordenamiento jurídico existente a fines del siglo XIX fue el marco legal en el que se formularon e implementaron las políticas públicas en torno a la familia durante el siglo XX. Las relaciones entre cónyuges y entre padre e hijos estaban (y están) reglamentadas básicamente en el Código Civil, cuerpo legal promulgado en 1855 que entró en vigencia en 1857. La ley que reglamentó el matrimonio (y aún lo hace) data de 1884 (Valdés et al 1992). En Chile en esa época no existía (ni existe aún) un código de la familia.

A partir de comienzos del siglo XX, con el ascenso y expansión de los sectores medios, las políticas macro implementadas desde el Estado apuntaron de distintas maneras a fortalecer los núcleos familiares que se debatían entre las exigencias sociales de su condición (funcionarios públicos de la administración central, docentes, comerciantes, artesanos, entre otros) y la capacidad económica para la subsistencia y mantención de una calidad de vida acorde. Estas políticas reafirmaron una estructura de relaciones al interior de la familia, imponiendo responsabilidades crecientemente específicas al padre/varón como proveedor, protector y autoridad de su pareja/esposa e hijos/as. Este núcleo familiar, fundamentalmente urbano, permitió la existencia y subsistencia de un hogar formado por padre, madre e hijos/as, que tomó distancia del resto de los familiares (abuelos, tíos, sobrinos, hijos/as casados, nietos, entre otros) y lo distinguió de la familia extendida, propia del mundo rural. En estas circunstancias, la estabilidad y permanencia del

núcleo familiar estaba dada por el trabajo remunerado del padre y la dedicación exclusiva de la madre al hogar -para la crianza de los hijos y la mantención de éste-. Si alguno de estos dos actores no podía cumplir su cometido ("rol"), el núcleo entraba en crisis al no contar con el apoyo directo e inmediato de sus otros familiares, que originalmente estaba presente en la familia extendida.

El fomento de este tipo de familia, fue también una respuesta a la necesidad de asentar e integrar a la creciente población de hombres, trabajadores temporeros, gañanes, que comenzó a 'invadir' las grandes ciudades, especialmente en Santiago en las últimas décadas del siglo XIX. Ellos fueron observados por muchos como una población peligrosa, por las condiciones de vida miserables en las que vivían, generando graves problemas sanitarios, y además porque sus carencias los podían transformar o los transformaban en delincuentes, para satisfacer sus necesidades de subsistencias.

La búsqueda por establecer a estos hombres en un lugar, crear las condiciones para que formaran sus propios núcleos familiares y se hicieran responsables de ellos, se daría en forma paralela a los requerimientos de una emergente demanda de mano de obra, también estable, por parte de la industria naciente y los centros mineros que expandían su explotación. Las nuevas factorías requerían de una población trabajadora estable, responsable, que perseverara en el trabajo y tuviese necesidad de conservarlo. Estas condiciones se cumplirían con hombres que se identificaran con su empresa y estuvieran comprometidos con una familia que dependiera de ellos directamente y ante la cual fueran responsables (Rosenblatt 1995, Klubock 1995, Hutchison 1995, Romero 1997).

Este proceso se produjo en el marco de las migraciones de campesinos a las ciudades y las concentraciones de población en torno a las grandes ciudades y explotaciones mineras. Posteriormente en torno a la naciente industria.

En el sector rural el fomento de la familia nuclear patriarcal habría tenido una mayor expansión a partir de la década del 60' a través del proceso de reforma agraria, primero con la incorporación de las tierras improductivas y luego con su extensión a otros predios, mayores a cierta dimensión definida por la Ley, al otorgar la posesión y propiedad de estas tierras, como asentamientos o parcelas a familias de trabajadores campesinas a través del jefe de la familia, posiblemente el padre/proveedor, que se transformó en su titular.

El fortalecimiento de la familia nuclear patriarcal estuvo también directamente

asociado a las demandas de los trabajadores y a la lucha con empresarios y gobierno. Durante estas décadas, las reivindicaciones y luchas de los sectores medios, del movimiento obrero organizado y posteriormente de los campesinos, permitió a estos actores conquistas políticas y legales que los llevaron a lograr un creciente acceso al uso de recursos públicos (de los que estaban inicialmente excluidos o semi excluidos) mejorando su calidad de vida, y al reconocimiento de su ciudadanía -como actores sociales con derechos y deberes legalmente estatuidos-. En general, cada avance no fue una respuesta unilateral del gobierno y/o empresarios, sino un largo proceso de negociación, no exento de conflictos de diversa gravedad, que generó políticas públicas que permitieron que los sectores sociales indicados contaran, entre otros logros, con una legislación del trabajo que establecía las características del contrato de trabajo y sus condiciones de inamovilidad, jornada de trabajo, salario familiar mínimo, asignaciones familiares por hijos; sindicalización, negociación colectiva e instancias tripartitas para resolver los conflictos entre trabajadores y empleadores; capacitación; la incorporación a sistemas previsionales y de jubilación; así como acceso a la educación y a la salud públicas obligatorias y gratuitas y a planes de vivienda, entre otras conquistas.

Dichas políticas contribuyeron a fortalecer en los sectores medios de la sociedad chilena la familia nuclear patriarcal y a "construir" en los sectores populares urbanos, y luego rurales, un tipo de familia semejante. Este tipo de familia requirió de identidades masculina y femenina y de relaciones de género que se reprodujeran y posibilitaran su permanencia.

De la nueva realidad, originada por el conjunto de conquistas logradas por los sectores medios y populares, así como por sus efectos sobre la estructura del Estado y la organización de la economía, emergió lo que se ha denominado el orden salarial.

A través del siglo XX la familia nuclear patriarcal llegó a tener primacía sobre los otros tipos de familia (familia extendida, familia compuesta u otros), transformándose en la familia paradigmática. En 'la familia'. Los datos censales revelan que al año 1970 el 30,3% de las familias era nuclear, aumentando al 53,1 % en 1982, para llegar al 58% el 92' (Reca 1993).

Ya desde mediados de siglo XX se había caracterizado a esta familia como el paradigma de "la familia", superior a las otras formas de constitución de núcleos familiares. Se le dio rango de "verdad científica". El tema de la familia nuclear

(patriarcal) surgió, especialmente del estructural funcionalismo de Parsons, al argumentar cómo ésta representaba el ajuste de la familia a los cambios de la sociedad occidental industrial y se configuró como tipo ideal acompañada de la teoría de los roles sexuales. La familia nuclear se proyectó en la teoría como la única que se adaptaba a las instituciones económicas con las que está relacionada la sociedad moderna (León 1995:172). Pero esta teoría, más que ser una interpretación de cómo se conforma cierto tipo de familia en la sociedad occidental legitimó identidades hegemónicas y subordinadas, masculinas y femeninas, justificó su reproducción y se transformó en "verdad": esa es "la familia" y esos los "roles" asignado a hombres y mujeres. La familia, los hombres y las mujeres son así por naturaleza.

En este sentido, la familia nuclear patriarcal ideologizó la separación entre la casa y el trabajo e interpretó estos espacios como exclusivos y excluyentes para hombres o mujeres, según sea uno u otra. Asimismo, la teoría de los roles estableció una clara división sexual del trabajo entre hombre y mujer.

Pero la distinción entre el mundo doméstico y el público, mediante un corte tajante en la realidad social asociado con la diferenciación sexual -los hombres a cargo de las tareas públicas, las mujeres de lo privado y doméstico- como si fuera una constante universal de la organización social no corresponde a la realidad histórica. Por el contrario las investigaciones sobre mujeres y hombres en Chile y la región lo refutan, por ejemplo "la indagación antropológica comparativa reciente muestra que el modelo de análisis basado en la contraposición entre el ámbito privado doméstico/las mujeres/la falta de poder y el ámbito público/los hombres/el poder es fundamentalmente de naturaleza cultural e ideológica. En la realidad, la familia y el mundo doméstico no son un lugar cerrado, sino que se constituyen en relación al mundo público: los servicios, la legislación y los mecanismo de control social, así como los aspectos más simbólicos como las visiones sobre el ámbito de aplicación de la medicina, las imágenes sociales prevalecientes sobre la familia y la normalidad, las ideologías e instituciones educativas, ayudan a definir en cada situación histórico-cultural, el ámbito de acción propio de la familia y la domesticidad" (Jelin 1994:101). Así, por lo demás, lo ha demostrado militantemente el movimiento de mujeres, el feminismo y en los últimos años algunos hombres que, además, apuntan a una modificación de las relaciones de género para lograr mayor equidad y autonomía de las mujeres.

3. La crisis del orden salarial y la familia nuclear patriarcal

A partir del 73', la dictadura reformuló el papel del Estado, de la economía y el uso de los recursos públicos. Las políticas macro definidas por el gobierno militar, a partir del nuevo orden, afectaron significativamente las bases del orden salarial y como consecuencia los cimientos que permitían la estabilidad, continuidad y subsistencia de la familia nuclear patriarcal, que se había constituido en el "orden familiar".

Tras el golpe de 1973 se inició una profunda transformación del Estado, expresada en el cambio de las prioridades de las políticas públicas y en el uso de los recursos públicos. El Estado era, hasta ese momento, salvaguarda y protector de los sectores medios y populares mediante políticas redistributivas que apuntaban, entre otros aspectos, a: perfeccionar una legislación del trabajo que regulase la relación trabajador/empleador, la negociación colectiva y las comisiones tripartitas con la participación activa del Estado; la sindicalización y capacitación de los trabajadores; el fortalecimiento de un sistema previsional basado en la solidaridad para asegurar una vejez digna; educación y salud públicas y gratuitas; planes de vivienda; subsidios a productos alimenticios y servicios públicos. Asimismo, el Estado era un agente activo directo en la generación de empleo y riqueza a través del desarrollo de fuentes de energía, industrias básicas, obras públicas, transporte, entre otros.

El gobierno militar desde sus inicios manifestó escaso interés por avanzar "hacia una distribución más equitativa del ingreso y las oportunidades sociales. En consonancia con la concepción ultraliberal que impuso al país, atribuyó al Estado una extrema ineficiencia en las funciones distributivas, en las cuales su acción en el pasado habría tenido un carácter regresivo. Sostuvo (y se sigue sosteniendo por parte de algunos), en cambio, que los progresos en la distribución del ingreso sólo pueden ser el fruto del crecimiento y la apertura de la economía. Es preciso, entonces, que primero el sistema económico se desarrolle, para después distribuir, lo que, por lo demás, sería consecuencia automática de la prosperidad económica -es decir, del "rebalse" de los frutos del desarrollo hacia las actividades y grupos rezagados-, y no de la acción del Estado "...". Con este propósito, (el Estado) debe transferir al sector privado la tarea de producir y distribuir los bienes y servicios básicos -proceso conocido bajo el nombre de "modernizaciones sociales"- de tal modo que sea el mercado, y no el aparato público, el que regule el acceso a las prestaciones" (Vergara 1990).

Con la dictadura se consolidó un Estado "subsidiario" de la actividad de los agen-

tes privados, observador de lo que se ha denominado el mercado y la libre competencia, e incentivador y principal instrumento para consolidar la acumulación de riqueza en sectores empresariales privados específicos, so pretexto de ser la base para el desarrollo del país.

Esta drástica modificación de la agenda y políticas públicas y la reasignación de prioridades y recursos fue posible por la instalación de esa dictadura. Se suspendieron las libertades ciudadanas, se cerró el Congreso Nacional, se confiscaron y destruyeron los medios de comunicación que no apoyaron la nueva política, se eliminó literalmente a la oposición y se estableció una fuerte alianza entre la alta oficialidad de las fuerzas armadas, que había provocado y triunfado en el golpe, con los grandes empresarios, partidos y sectores de derecha, cuyo proyecto era transformar al Estado chileno en una entidad subsidiaria de las iniciativas de estos mismos grupos privados y sus socios transnacionales ("las fuerzas del mercado"), a través de la política de libre mercado que permitiría alcanzar al anhelado desarrollo.

La implementación de la nueva política, con las llamadas "modernizaciones", llevó a la modificación no sólo del tamaño del Estado y uso de los recursos públicos, sino también de las reglas de convivencia que habían prevalecido en las seis décadas anteriores.

Tanto la redefinición de la agenda pública en el período de la dictadura -1973-1990-, el modo en que se utilizaron los recursos públicos, como la política económica de ajuste estructural, afectaron las bases tanto del orden salarial, como del orden familiar que habían favorecido la existencia de la familia nuclear patriarcal durante gran parte del siglo. Se redujo el tamaño del Estado y dejó de ser un agente activo en la generación de nuevos empleos, se privatizó gran parte de las empresas públicas, disminuyendo drásticamente la cantidad de puestos de trabajo de la administración central y de las empresas del Estado; se modificó la legislación del trabajo ("flexibilizando" el contrato de trabajo y reduciendo significativamente la cantidad de trabajadores que tienen derecho a dicho contrato; restringiendo la sindicalización, coartando la negociación colectiva; jibarizando el salario mínimo y la asignación familiar mediante una drástica reducción del valor adquisitivo). Se privatizó parcialmente la educación y la salud pública. Se modificó el sistema de previsión social, pasando de un sistema de solidario de reparto a uno de acumulación y responsabilidad individual. Se eliminó los subsidios a alimentos (precios agrícolas) y a servicios de utilidad pública. Se redujo significativamente los recursos públicos orientados a proteger a los sectores prioritarios hasta ese momento (medios y populares). Se focalizó los pocos recursos destinados a paliar los

efectos de esta política, hacia los segmentos más precarizados de la población (extrema pobreza) a través de programas específicos de escasa calidad, que transformaron la educación y salud públicas y los planes de vivienda.

El Estado concentró su acción asistencial en la implementación de programas orientados hacia los hogares que no estaban en condiciones de satisfacer, con sus propios medios, sus necesidades más esenciales, distribuyendo subsidios de acuerdo a criterios de necesidades y no de capacidades de pago. Estas nuevas concepciones sobre la función social del Estado se materializaron en un conjunto de programas sociales que privilegiaron la selectividad y se implementaron en forma articulada a fines de los años setenta (Vergara 1990).

El nuevo orden reestructuró la economía abriéndola y adaptándose a los requerimientos de la globalización y al aumento de la competitividad de las empresas. Ello incidió en la modificación del sistema impositivo con reducción de su carga, en especial a las utilidades de las empresas; reducción del gasto público y de ciertas funciones del Estado de bienestar; reducción de los costos laborales, abandono de las políticas que apuntaban al pleno empleo y conversión de los sistemas de seguridad social basados en el reparto solidario en sistemas basados en el individuo con el consiguiente aumento de la vulnerabilidad personal (Todaro, citado por Arriagada 2000). Este proceso fue acompañado de políticas públicas y uso de recursos que en pocos años desarticulaban y/o desmantelaban la institucionalidad del orden salarial, generando una nueva institucionalidad que incluía acción legislativa, medidas administrativas, represión interna especialmente en el ámbito del trabajo, desregulación de la economía y nuevas instituciones en la salud, previsión, entre otras, y un constante apoyo de los miembros de la alianza que originó el gobierno militar: alta oficialidad de las fuerzas armadas, grandes empresarios locales, empresas transnacionales que luego adquirirían parte importante de los activos nacionales y medios masivos de comunicación.

La política de la dictadura afectó directamente cada una de las bases del orden salarial vigente a inicios de los 70': contrato de trabajo, salario mínimo y estabilidad de éste; negociación colectiva e instancias tripartitas; la seguridad social y la previsión; la salud, la educación y la vivienda. Y como consecuencia hizo entrar en crisis el orden familiar vigente.

Con el fin de la dictadura, mediante el plebiscito de 1988 y la política de acuerdos políticos posterior, la nueva alianza democrática gobernante modificó en alguna medida el criterio de la política del "rebalse" y mediante una reforma tributaria incrementó significativamente los recursos asignados a los grupos focalizados du-

rante la dictadura, ampliándolos a los sectores pobres, mejorando su calidad, pero manteniendo criterios semejantes de focalización. Pese a ello y al crecimiento económico del país un porcentaje muy significativo de las familias chilenas sigue viviendo en condiciones de pobreza (Consejo Nacional para la Superación de la Pobreza 1996) y las diferencias entre los sectores más ricos y los más desprotegidos se han acrecentado. Asimismo, los avances en torno a la legislación del trabajo, seguridad social y previsión han sido menores, a pesar de la dictación del Código del Trabajo en 1994. Avances más significativo se lograron en las reformas del año 2001.

De manera paralela al desmantelamiento del orden salarial e imposición de la nueva economía, el gobierno de la dictadura desarticuló las instituciones y organizaciones (partidos políticos, sindicatos y federaciones de trabajadores, centros de alumnos y federaciones de estudiantes, entre otras) que permitían vínculos y flujos constantes entre distintos sectores de la sociedad chilena, fuese como puntos de encuentro, negociación y debate; relaciones sociales que daban origen a la existencia de redes sociales informales consolidadas a lo largo de las últimas décadas, instancias de homosociabilidad muchas de ellas.

Estas organizaciones y entes, que estaban principalmente constituidas por varones (lo público), permitieron, especialmente a los sectores medios y populares, una vinculación que les permitía el acceso y participación, en mayor o menor medida, en el debate intelectual, social y político de los grandes problemas del país, también les permitía representar sus intereses ejerciendo presión (lo que hoy puede ser llamado tanto lobby como advocacy) y hacer valer la fuerza de sus organizaciones sobre las decisiones que se tomaban especialmente en el ámbito del Estado.

Con la dictadura estas organizaciones se vieron drásticamente reprimidas, reducidas o eliminadas. Con la represión a los partidos políticos, el cierre de sindicatos y federaciones, centros de alumnos y federaciones de estudiantes, el control sobre las organizaciones vecinales, culturales, religiosas y la persecución, detención, apremios físicos y psicológicos, exilio y desaparición de muchos de sus miembros y dirigentes a nivel comunal y barrial, este entramado de organizaciones, y las redes que se establecían a través de ellas, prácticamente desapareció. Como consecuencia de ello se aisló, política, intelectual y socialmente, a los sectores populares y se fragmentó a los sectores medios, potencialmente contestatarios a la dictadura.

Esta modificación profunda de los vínculos sociales y redes que se originaban en

las organizaciones sociales, vía represión por parte de la dictadura, limitó los vínculos de las personas, especialmente de los varones, al ámbito de la familia, del vecindario más próximo y del propio trabajo, cuando se tenía. En muchos casos además, en sectores populares, las poblaciones fueron "limitadas" físicamente; rodeadas por canchas de fútbol con rejas de gran altura y muy pocos accesos, que posibilitaban un rápido control del movimiento de sus habitantes por policías y militares, los que a su vez servían de campos de concentración -especialmente para hombres- en los allanamientos a que periódicamente eran sometidas.

Los efectos de esta política siguen persistiendo y se visualizan en la escasa participación de las personas de sectores medios y populares en actividades políticas o comunitarias, sólo se observaría una mayor dedicación de tiempo a actividades deportivas y religiosas (Sharim y Silva 1998). Pero en contraste con los sectores medios, los pobres de fines de los 90' pueden movilizar menos apoyo social y sus redes informales alcanzan sólo un círculo de relaciones cercanas, generalmente familiares (Consejo Nacional para la Superación de la Pobreza CNSP 1996). Los pobres encuentran apoyo en sus familias, pero los vínculos sociales que establecen más allá de la familia y el barrio o población donde viven no les permiten contactos que sean eficientes para mejorar sus condiciones de vidas y para participar activamente en los debates y decisiones de carácter nacional. Muestran la marginación social en que se encuentran. La familia es una fuente de vital de socialización, compañía y solidaridad, pero no es un mecanismo adecuado de movilidad social ni de participación en los sectores populares (Olavarría, Benavente y Mellado 1998).

** Precariedad de las condiciones de trabajo de los/as trabajadores/as en general y desocupación en los/as jóvenes.*

Uno de los tantos impactos de la política del gobierno militar, en el ámbito de la vida cotidiana y de las familias, que persiste hasta hoy es su efecto sobre la disponibilidad y calidad del empleo, especialmente para las mujeres y los/as jóvenes. La retracción del mercado de trabajo desde los primeros años de la dictadura precarizó el empleo en un primer momento y luego lo transformó en trabajo permanente inestable para un amplio espectro de la población de sectores medios y bajos. Los puestos de trabajo y su calidad se transformaron en la "variable de ajuste" privilegiada, libre ya de "trabas" como el contrato de trabajo, sindicatos, negociación colectiva y comisiones tripartitas; "variable" que sigue aún hoy día vigente a plenitud, como ha quedado demostrado con la crisis de los años 1998 y 1999 y en el debate parlamentario previo a las elecciones presidenciales del año

2000⁸. Ante cualquier expectativa negativa de la economía "normalmente" es el empleo el primer factor en ser afectado: la disponibilidad de puestos de trabajo, su estabilidad, la extensión de la jornada de trabajo, así como el nivel de remuneraciones. Y los primeros en ser afectados son los trabajadores y entre ellos especialmente las mujeres y los/as jóvenes.

Pese a que hasta la crisis del 98 se constató un aumento de los puestos de trabajo, de la participación de los jóvenes en la fuerza laboral y una disminución en la tasa de desocupación, en los jóvenes ésta superaba ampliamente el promedio del total de la población. Con la crisis reciente se volvió atrás en materia de empleo y volvieron a hacerse presente cifras de dos dígitos (cesantía superior al 10%). No hay que olvidar que son precisamente los jóvenes los que mayoritariamente conforman las nuevas familias y procrean los hijos que las consolidan. Las consecuencias de no contar con trabajos estables e ingresos suficientes para tener una aceptable calidad de vida se observan en la disposición de los jóvenes frente a la constitución sus propias familias (Olavarría, Benavente y Mellado 1998, Olavarría 2000).

Los efectos sobre los jóvenes han quedado expresados en las dos encuestas nacional de juventud realizadas por el INJUV de los años 1993 y 1997. Para la mayoría de éstos (de 15 a 29 años) la familia es el ámbito más importante de sus vidas y, en segundo término, el trabajo: este último con mayor peso relativo en los hombres y los adultos jóvenes. Es decir, se incrementa la importancia del trabajo con la paulatina asunción de las responsabilidades laborales y familiares y, culturalmente, tiene una mayor significación entre los varones. Es así, que casi el 60% de los jóvenes señaló en 1993 que no había suficientes oportunidades de trabajo para ellos, proporción que se incrementó en 1997 al 74,5%. Estos valores en las mujeres jóvenes son aún mayores: cerca del 80% opinó que eran discriminadas laboralmente (opinión que en el sector alto tiene un peso menor) y casi el 90% consideró que en los empleos se les pagaba poco (INJUV 1994, 1998).

El conjunto de dificultades que enfrentan los jóvenes para incorporarse al mundo laboral y permanecer en él provoca situaciones conflictivas que tienen que ver con su autonomía relativa y su capacidad de asumir responsabilidades, de independizarse económicamente y poder formar su propio hogar cuando lo estimen conveniente. Los trabajos que consiguen muchas veces son inestables, en actividades que requieren mucho esfuerzo, con horarios extensos e ingresos insuficientes para satisfacer sus necesidades mínimas. La precariedad de la condición

⁸ En el año 2001 se modificó el Código del Trabajo, introduciendo algunas modificaciones que apuntan a dar mayor protección a los trabajadores.

juvenil se ve agudizada dramáticamente entre los jóvenes que provienen de hogares pobres. En este contexto se desarrolla una "desesperanza aprendida", en cuya percepción ninguna acción individual puede modificar la situación de pobreza y desamparo (Valdés y Díaz 1993).

4. La modernización de las costumbres: vida cotidiana y familia

En este mismo período, los procesos de modernización y globalización de la sociedad chilena se intensificaron y generalizaron en algunos ámbitos de la vida social, más allá de la economía y los negocios, alcanzando a la cultura y los intercambios entre grupos diversos. En los últimos 25 años se produjeron cambios profundos en la sociedad chilena que afectaron la institucionalidad y la cotidianidad de sus habitantes. Estas transformaciones han influido de diversas maneras en la vida íntima de las personas y en sus familias. Pautas culturales inveteradas se han relativizado, afectando instituciones tradicionales y disposiciones personales, desestimándose usos y costumbres arraigados por generaciones en ellos. La modernidad, en este sentido, ha venido a alterar de manera radical la naturaleza de la vida social cotidiana y los aspectos más personales de la existencia de las personas.

La modernidad se puede visualizar con mayor nitidez en el plano institucional -la modernización de las instituciones-, pero es muy importante tener en cuenta que los cambios provocados por las instituciones modernas se entretienen directamente con la vida individual y privada de las personas y, por tanto, con el yo -con los procesos identitarios y la subjetividad de hombres y mujeres-, permitiendo que uno de los rasgos distintivos de la modernidad sea la creciente interconexión entre dos "extremos": la extensionalidad del fenómeno y la intencionalidad del proceso; las influencias universalizadoras, por un lado, y las disposiciones personales, por otro (Giddens 1997).

Este proceso de modernización ha ido permitiendo que a través de estas décadas, en el ámbito de la familia y la paternidad, se haya incrementado la aceptación (y demanda) por una mayor diversidad, igualdad entre sus miembros y reconocimiento de vínculos que tiendan a relaciones más democráticas en su interior. Es así que el ejercicio de poder del padre sobre sus hijos y del esposo sobre su mujer se ha ido reduciendo y acotando, generando formas y espacios que protegen crecientemente a los hijos como a las esposas del poder originalmente omnímodo del padre. Apoyándonos en las tesis de Elías (1998), se podría afirmar que en la medida en que la sociedad se ha ido civilizando se reduce el campo de violencia y el uso de la

fuerza del padre hacia su mujer y sus hijos, transformándose muchos comportamientos antes aceptados socialmente, en delitos ahora penados.

Los cambios de la modernidad (Giddens 1992) han transformado la intimidad de las personas, cuyas repercusiones afectarían de modo significativo las relaciones entre los géneros, la vida de pareja y de familia, los lazos afectivos de todo tipo y la vivencia de la sexualidad. El patrón de transformación implicaría un paso desde una estructura jerárquica y autoritaria, en las relaciones más inmediatas e importantes de los individuos, a otra más igualitaria y democrática que enfatizaría el compromiso, la intensidad emocional y la autonomía de los sujetos (Gysling y Benavente 1996; Valdés, Benavente y Gysling 2000).

En Chile los cambios en la economía han potenciado las demandas de la modernidad en el espacio de la familia, al cuestionar las bases de la familia nuclear patriarcal, de la teoría de los roles sexuales e iniciar un proceso de desideologización de las relaciones entre hombres y mujeres, tanto en sus identidades como en las relaciones de género y pareja.

Estos cambios han afectado a la familia paradigmática y a la institución del matrimonio según fue concebido por el Código Civil, vigente desde el siglo XIX. Entre otros factores se podría señalar la incertidumbre en la capacidad de proveer de los varones, su pérdida de autoridad al interior del hogar, el que el hogar se haya transformado en uno de los pocos, sino el único ámbito de dominio del varón con las consecuencias, en diversos casos, de violencia hacia la pareja y los hijos. Paralelamente se constata una creciente autonomía de las mujeres al acceder progresivamente al mercado de trabajo, obtener niveles superiores de educación, a una legislación que lentamente va ampliando su margen de protección sobre mujeres y niños y a demandas de mayor equidad que las mujeres comienzan a hacer a sus parejas.

Este mismo proceso habría acentuado los efectos que sobre la disminución de la fecundidad y el tamaño de las familias tuvieron los métodos anticonceptivos incorporados desde la década de los 60.

Es así que se desvanece la separación entre lo público y lo privado. Los hombres no son necesariamente el único soporte económico del núcleo familiar, por el contrario en una proporción importante las proveedoras exclusivas son las mujeres, especialmente en los hogares con jefatura femenina. Se cuestiona, asimismo, la división sexual del trabajo, especialmente por las mujeres, que plantean que las actividades doméstica y de crianza y acompañamiento de los/as hijos/as debe ser

compartida entre hombres y mujeres.

Estas últimas décadas ha hecho crisis también el concepto de amor romántico (Giddens 1992), que era el factor que incentivaba la formación de núcleos familiares y matrimonios, especialmente durante el siglo XX. El amor romántico fue, y en gran medida lo sigue siendo, la base de la familia y el matrimonio: libertad para elegir la pareja; afecto y cuidado mutuo, procreación y lazo para toda la vida. Como señala el Código Civil: "El matrimonio es un contrato solemne por el cual un hombre y una mujer se unen actual e indisolublemente, y por toda la vida, con el fin de vivir juntos, de procrear y de auxiliarse mutuamente". La indisolubilidad de la unión ha hecho crisis como factor que aglutina y mantiene el matrimonio y el núcleo familiar. Para una creciente proporción de la población el quiebre de la relación amorosa, la presencia de violencia doméstica, la incapacidad del varón de proveer a su familia, entre otros factores, ha implicado la separación y en algunos casos la solicitud ante los tribunales de nulidad de su matrimonio en proporciones históricamente nuevas.

Estos cambios se visualizan en las estadísticas demográficas, como las tasas de fecundidad, de nupcialidad, de nulidades matrimoniales y de hijos nacidos vivos fuera del matrimonio. Las últimas décadas muestran profundos cambios en torno a la fecundidad y a la constitución de familias. La tasa bruta de natalidad bajó, entre 1970 y 1997, de un 26,4 por mil a 18,7 por mil. Según el INE, en el siglo XX, entre 1970 y 1980 "se produjo el descenso más intenso de la fecundidad por edades, siendo éste de mayor relevancia en las mujeres de 35 años y más". Mientras en el período 1955 a 1960 la tasa de reemplazo equivalía a un promedio de 2,6 hijas por madre, entre 1985-1990 descendió a 1,3 hijas que reemplazaran a sus madres. Este valor se estima relativamente bajo, porque alcanza apenas a reemplazar a la madre (INE 1999a: pág. 33).

La tasa de nupcialidad bajó considerablemente en las últimas tres décadas. Su mayor valor se presentó en 1971 con 8,8 matrimonios por mil habitantes, disminuyó a 7,5 en 1990, al 6,1 en 1995, para llegar finalmente al 5,0 en 1998. En términos absolutos los matrimonios se incrementaron entre 1980 y 1989 de 86.001 a 103.700 para disminuir hasta 73.456 en 1998. También decreció la tasa global femenina de primeros matrimonios⁹, en los últimos 20 años tuvo su mayor valor en 1989 (870 por 1000 mujeres), para bajar a 714 en 1995 y terminar en 598 el año 1998 (INE 1999b, 2000).

⁹ Número de mujeres que al momento de contraer nupcias nunca antes se había casado sobre el total de mujeres.

En oposición al descenso que experimentan los matrimonios, las nulidades han ido creciendo en forma sostenida hasta duplicarse en las últimas dos décadas, de 3.000 en el año 1980 a 6.000 y algo más en 1998, de acuerdo a las cifras de sentencias de nulidades que entregan al INE los juzgados civiles (INE 2000: 6). Las nulidades de matrimonios falladas por sentencia se incrementaron en relación a los matrimonios en los últimos treinta años. En 1970 el porcentaje de nulidades en relación a matrimonios fue del 2,1%; en el año 1980 subió a 3,6%, alcanzó el 6,2% en 1990 y, finalmente, en 1998 las nulidades fueron equivalentes al 8,5% de los matrimonios (INE 1999a, 1999b).

El porcentaje de hijos nacidos fuera del matrimonio (hijos ilegítimos hasta la Ley que en 1999 modificó el Código Civil en materia de Filiación) se incrementó dramáticamente en los últimos 30 años: del 18,6%, del total de nacidos vivos en 1970, al 27,6% en 1980, para alcanzar al 34,3% el año 1990 y llegar en 1998 al 45,8% del total de nacidos vivos ese año (INE 1999). Este porcentaje es aún mayor en los hijos nacidos vivos de madres adolescentes (menores de 20 años): el año 1970 era de 30,8% sobre el total de nacidos vivos ese año; pasó al 45,7% en 1980, el año 1990 superó el 60% (61,0%) y alcanzó al 80% en 1998 (INE 1999a, 1999b).

Es así que en las últimas décadas ha disminuido la tasa bruta de nupcialidad, especialmente en la década del 90', se incrementó la tasa de nulidades matrimoniales y la de hijos nacidos vivos fuera del matrimonio, especialmente en mujeres adolescentes. Este proceso señalaría que la estabilidad de la vida de las parejas y de los núcleos familiares, así como la relación con los hijos estaría cada vez más desprotegida, no existiendo un ámbito legal que las estabilice, regule y genere obligaciones y derechos. En algún sentido se vuelve al debate de fines del siglo XIX. La pregunta de hoy día no es la de cómo estabilizar hombres pobres, solos y desarraigados, sino ¿cómo estabilizar los núcleos familiares y las relaciones entre padres e hijos que no están regulados por el matrimonio del Código Civil?

5. El nuevo orden y la desarticulación/articulación de lo público: trabajo y familia

Los procesos que se han desarrollado en los últimas décadas, a partir de la crisis de la institucionalidad y los cambios en la economía en Chile, afectaron tanto al orden salarial como al familiar y están generando un escenario en el que, a diferencia de las primeras siete décadas del siglo XX, las políticas y los recursos públicos en torno al trabajo y la familia son, a los menos, contradictorias. Por un

lado se ha incentivado una modificación profunda del orden salarial, a partir de los requerimientos que plantea la economía de mercado y la globalización, mediante una legislación, modificaciones administrativas y uso de recursos públicos para su implementación, que permitió en período muy corto de tiempo imponer este nuevo orden.

a) El orden salarial

En el orden salarial esta nueva agenda del Estado ha significado que el desarrollo económico no vaya acompañado de una distribución equitativa de la riqueza generada entre todos los actores que la han hecho posible. Por el contrario las diferencias entre los grupos favorecidos y los desfavorecidos se han incrementado constantemente, pasando a ser una característica del nuevo orden. Y la precariedad de las condiciones de trabajo ha tomado diversas expresiones.

En término de los ingresos de los/as trabajadores/as esta constatación se refuerza al observar que no es suficiente, para una proporción importante de los/as chilenos/as, trabajar para acceder a una calidad de vida mínima aceptable, según criterio del propio Estado. Pese a que la cesantía ha estado en torno al 5 y 6 % durante gran parte de los 90' y subió en algunos momentos hasta algo más del 10% en los años recientes -y, por lo tanto, los ocupados representaban la proporción inversa-, aproximadamente el 20% de los chilenos vive en condición de pobreza. En Chile, un porcentaje importante tiene trabajo, pero éste no es suficiente para lograr una calidad de vida elementalmente aceptable; tener trabajo no implica salir de la pobreza.

Este nuevo orden ha dejado sin la protección que, desde su lugar de trabajo, tenían los/as trabajadores/as: estabilidad en el puesto de trabajo, sistema de previsión y salud que eran igualmente estables en el tiempo, a partir de aportes entre trabajadores y empresa. Junto a la precariedad de los ingresos la inestabilidad del puesto de trabajo es un hecho de la vida cotidiana. Se vive con la incertidumbre de que en cualquier momento la persona puede ser despedida de su puesto de trabajo; desde el obrero o la operaria que se encuentra con la noticia de que no seguirá en la obra o empresa, -por razones que son para él imposiciones y ante las que nada puede hacer-, hasta el/la gerente general de una gran empresa que puede ser informado/a que ésta ha pasado a ser controlada por otro grupo y debe dejar su puesto a disposición. La diferencia fundamental entre ambos es que el/la primero/a no tiene generalmente ahorros ni recursos para afrontar la cesantía y es muy vulnerable, el segundo normalmente tiene ahorros y otros trabajos que complementaban al principal. La inestabilidad en el lugar de trabajo se originó en los cambios legales que

por un lado ampliaron las causales por las que se puede despedir a un/a trabajador/a de una empresa, a una gama amplia muchas de ellas imprecisas de razones, y por otra a la disminución de los montos de indemnización.

Otro de los aspectos que ha caracterizado el nuevo orden de la economía y el desarrollo económico es la extensión de la jornada de trabajo de los trabajadores chilenos, superior a la que tienen sus pares en otros países. Chile tendría en promedio una de las jornadas de trabajo más extensa de según datos entregado por al Organización del Trabajo OIT. Este hecho se ha visto reafirmado por distintos estudios. Por ejemplo en Sharim y Silva (1998) se constató una jornada de trabajo promedio en los varones de 11 horas, más 2,7 horas de movilización entre su hogar y el trabajo. En total 13,7 horas diarias en promedio¹⁰.

A la vez que se precarizan sus condiciones de trabajo al trabajador se le aliena no sólo del producto de su trabajo, sino también del lugar donde éste se lleva a cabo. El sentido de identidad, solidaridad institucional y pertenencia a un lugar de trabajo se ha visto fuertemente afectado, toda vez que la continuidad en el lugar de trabajo queda al arbitrio de quienes los contratan y compran sus servicios y éstos a su vez de los grupos que controlan la empresa.

Ha acompañado este proceso la derogación de gran parte de los recursos legales y desarticulación de las organizacionales que tenía los trabajadores. Impidiendo hacer uso efectivo de medios de negociación que llevasen a buscar acuerdos equitativos entre las partes y a la imposición de intereses de la parte patronal. Ya no cuentan los trabajadores ni sus organizaciones con recursos legales suficientes que les asegure continuidad en el puesto de trabajo, mejorar la calidad de sus condiciones de trabajo y sus salarios en la misma empresa. Los mecanismos de negociación, instancias colectivas de mediación han quedado severamente restringidos.

La precarización de las condiciones de trabajo, afectó y afecta uno de los mandatos de ser hombres que mayor fuerza tiene entre los varones: los hombres son del trabajo, a él se deben; su capacidad de constituir una familia y hacerse responsable de ella está dada especialmente por la posibilidad de ser el proveedor del núcleo familiar.

¹⁰ Se acaba de aprobar en Francia la jornada de trabajo semanal de 36 horas. En Chile se trabajaría en promedio sobre 55 hora semanales.

b) El orden familiar

En relación al orden familiar, la institucionalidad y la legislación prácticamente no han sido modificados. El discurso de los últimos 25 años sigue siendo el mismo para una proporción importante de los actores que tienen vocería pública destacada. Se sigue planteando e incentivando un orden familiar que tiene a la familia nuclear patriarcal como paradigma, que respondería a un orden natural de los humanos. La trilogía padre proveedor y autoridad, madre en la crianza y responsable del hogar -aunque para muchos ahora puede trabajar remuneradamente siempre que no "abandone sus responsabilidades" en el hogar- e hijo/as a ser criados y acompañados en su crecimiento, es el modelo de familia aceptable. Este discurso es constantemente difundido por las instituciones y organismos públicos, toda vez que no reconoce derechos en diversas políticas y uso de recursos a personas que no correspondan al modelo señalado. Es emitido por las jerarquías de la Iglesia Católica y por los medios de comunicación de masas que tienen mayor audiencia en sus líneas editoriales, es pauta de comportamiento y aceptación o expulsión en las fuerzas armadas, es criterio aceptado de mayor valoración en los puntajes para optar a programas sociales.

El Código Civil prácticamente no ha reconocido tampoco los cambios existentes, salvo aquellos que eran parte de la agenda del movimiento de mujeres y el feminismo que han sido incluidos en la agenda pública a través del SERNAM. Con el retorno de la democracia, en 1990, se inicia una serie de debates sobre proyectos de leyes que afectan de distintas maneras a las familias y que señalan propuestas de cambio. Algunas de estas propuestas se han transformado en proyecto de ley; otras, las menos, ya son ley. Entre las leyes dictadas a partir de 1990 están la Reforma Constitucional a los artículos 1° y 19 N° 2, la Ley de Violencia Intrafamiliar, la ratificación de la Convención Interamericana para Prevenir y Erradicar la Violencia contra la Mujer, la Ley de Régimen de Participación en los Gananciales, Ley que modifica el Código Civil en materia de Filiación, la Ley que prohíbe el Test de Embarazo como exigencia para ser contratada, promovida o mantenida en un empleo. Se han presentado también proyectos de ley para la creación de tribunales de familia y mediación y para sancionar el acoso sexual.

El Estado chileno se ha obligado también en materias que, de alguna manera, afectan a la familia al suscribir y ratificar convenciones y declaraciones internacionales como la que Elimina Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, la Convención de Derechos del Niño y la Convención de Belém do Pará, sobre violencia contra la mujer. Estas convenciones obligan al Estado chileno a su cumplimiento en aquellos aspectos que hacen parte de ellas.

Al no existir una legislación nacional que reconozca las demandas de equidad, crecientemente, algunos/as de aquellos/as que ven conculcados sus derechos, comienzan a hacer uso de las convenciones internacionales que sobre derechos humanos y equidad de género ha firmado el Estado de Chile; buscando justicia a través de comisiones y cortes de justicia internacionales que obliguen al Estado chileno a respetar sus compromisos internacional.

No se ha hecho por parte de los actores públicos más significativos un debate que apunte a analizar cómo los cambios en la economía han afectado a la familia y muchos de ellos siguen eludiendo la discusión so pretexto de poner en duda derechos naturales e inalienables que serían relativizados al debatir sobre familia y economía. Es así que aún no se ha iniciado un debate que apunte a legislar sobre familia, ni a un Código de Familias.

Esta situación que desconoce los efectos que han tenido los cambios de las últimas décadas sobre: la vida familiar, la constitución y estabilidad de los núcleos familiares y la relación con los/as hijos/as, deja en el hecho desamparadas a las personas y familias que no tienen un marco legal que regularice su situación familiar. Ello se expresa en diversos ámbitos de la vida cotidiana como acceso a vivienda, subsidios, educación, jubilación, tuición, ascensos y permanencia en sus instituciones, por señalar algunos. En resumen mayor pobreza para muchos. Asimismo se limita la libertad e intimidad de las personas en las decisiones sobre su vida familiar y no establece con claridad los derechos y obligaciones de padres, madres e hijos/as que permitan relaciones de respeto, autonomía y equidad.

6. Para finalizar

Es necesario abrir un debate sobre trabajo y familia, para profundizar en torno a cuáles son las condiciones de la economía que delimitan la equidad, diversidad y reconocimiento de la diferencia de personas y familias y cuáles son las formas de familias a las que se tiende, para asegurar su constitución, estabilidad y reconocimiento de derechos y obligaciones de sus miembros.

Establecer cuáles son las garantías que debe dar el Estado a los habitantes de Chile en cuanto a garantizar la constitución y estabilidad de los núcleos familiares, el reconocimiento de su diversidad, la equidad en relación a la economía, la existencia de una legalidad que establezca derechos y obligaciones para los miembros de estos núcleos y de un sistema judicial que vele por su cumplimiento.

Se debe reconocer la diversidad de familias a partir de una legislación sobre familia. En los últimos años, en la mayoría de los países de la región, ha habido cambios en el marco jurídico de la legislación familiar. Las sucesivas modificaciones a la legislación civil han ido estableciendo un régimen de igualdad de derechos y responsabilidades de los hombres y las mujeres en la familia, principalmente en base a la fijación del domicilio conyugal por acuerdo de los cónyuges, de las responsabilidades comunes en el mantenimiento del hogar y del ejercicio de la Patria Potestad. Uno de los logros más importantes para el establecimiento de responsabilidades familiares equitativas en el contexto de la diversidad de las realidades familiares ha sido el reconocimiento jurídico de las uniones de hecho como sujetos de deberes y derechos, con la clara excepción de Chile, Haití y República Dominicana, cuya legislación reconoce exclusivamente a la familia que se establece a través del matrimonio civil o religioso (Alméras 1997).

BIBLIOGRAFIA

- Alméras, Diane (1997) "Compartir las responsabilidades familiares: una tarea para el desarrollo". Versión preliminar. Santiago de Chile.
- Arriagada, Irma (2000) "Globalización y terciarización: ¿oportunidades para la feminización de mercados y políticas" en *Revista de Ciencias Sociales* N° 18 Universidad de la república, Uruguay, Montevideo.
- Consejo Nacional para la Superación de la Pobreza (1996) "Informe". Santiago de Chile.
- Donzelot, Jacques (1979) "La policía de las familias". Ed. Pre-textos, Valencia, España.
- Elias, Norberto (1998) *La civilización de los padres y otros ensayos*. Editorial Norma, Colombia.
- Giddens, Anthony (1992) *La Transformación de la Intimidad. Sexualidad, amor y erotismo en las sociedades modernas*, Cátedra, Madrid.
- Giddens, Anthony (1997) *La modernidad e identidad del yo. El yo y la sociedad en la época contemporánea*. Ediciones Península, Barcelona.
- Gysling, Jacqueline y Benavente, Cristina (1996) *Trabajo, Sexualidad y Poder. Mujeres de Santiago*, Nueva Serie FLACSO, FLACSO-Chile, Santiago.
- Fuller, Norma (1997) *Identidades Masculinas. Varones de clase media en el Perú*, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Fuller, Norma (2000) "Significados y prácticas de la paternidad entre varones urbanos del Perú: Lima, Cuzco e Iquitos", en Norma Fuller (ed.) *Paternidades en América Latina*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Hutchison, Elizabeth (1995) "La defensa de las 'Hijas del Pueblo'. Género y política obrera en Santiago a principios de siglo" en Godoy, L et al (eds.) *Disciplina y desacato. Construcción de la identidad en Chile. Siglos XIX y XX*. SUR/CEDEM, Santiago de Chile.
- INE (1999a) *Estadísticas en el Siglo XX*. Santiago de Chile.
- INE (1999b) *Anuario de Demografía 1998*. Santiago de Chile.
- INE (2000) "Enfoques estadísticos. Matrimonio". 19 de junio de 2000. INE Santiago de Chile.
- INJ (1994) "Informe de la Encuesta Nacional de Juventud", Santiago.
- INJUV (1998) "Informe Segunda Encuesta Nacional de Juventud", Santiago.
- Jelin, Elizabeth (1994) "Las familias en América Latina" en ISIS (ed) (1994) *Familias siglo XXI*. Edición de las Mujeres N° 20. Santiago de Chile.
- Klubock, Thomas (1995) "Hombres y mujeres en El Teniente. La construcción de género y clase en la minería chilena del cobre, 1904-1951" en Godoy, L et al (eds) *Disciplina y desacato. Construcción de la identidad en Chile. Siglos XIX y XX*. SUR/CEDEM, Santiago de Chile.
- León, Magdalena (1995) "La familia nuclear origen de las identidades hegemónicas femenina y masculina" en

- Arango, G., M. León y M. Viveros (comps.) (1995) *Género e identidad*. TP Editores, Bogotá Colombia.
- Olavarría, José, Cristina Benavente, Patricio Mellado (1998) *Masculinidades Populares. Varones adultos jóvenes de Santiago*, FLACSO-Chile, Santiago.
- Olavarría, J. y R. Parrini (1999) "Los padres adolescentes. Hombres adolescentes y jóvenes frente al embarazo y nacimiento de un/a hijo/a". Antecedentes para la formulación y diseño de políticas públicas en Chile". UNICEF - FLACSO, Santiago de Chile.
- Olavarría, José (2000) "Ser padre en Santiago de Chile", en Norma Fuller (ed) *Paternidades en América Latina*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Olavarría, José (2001) *Y todos querían ser (buenos) padres*. FLACSO, Santiago de Chile.
- Reca, Inés (1993) "La familia chilena en los noventa". Documento de Trabajo. SERNAM, Santiago de Chile.
- Romero, Luis Alberto (1997) *¿Qué hacer con los pobres? Elite y sectores populares en Santiago de Chile. 1840-1895*. Editorial Sudamericana, Buenos Aires.
- Rosenblatt, Karin (1995) "Masculinidad y trabajo: el salario familiar y el estado de compromiso, 1930-1950", en *Proposiciones N° 26, Aproximaciones a la familia*, SUR Ediciones, Santiago.
- Sharim, D. y U. Silva (1998) "Familia y reparto de responsabilidades". SERNAM. Documento N° 58. Santiago de Chile.
- Valdés, T. y E. Gomáriz (1992) "Mujeres Latinoamericanas en Cifras". Chile Instituto de la Mujer España - FLACSO.
- Valdés, T. y M. Díaz (1993) "Situación social y económica de los jóvenes y su resonancia en la vida familiar. Documento preparado para la Subcomisión Socioeconómica de la Comisión Nacional de la Familia", FLACSO, Santiago de Chile.
- Valdés, T. y J. Olavarría (1998) "Ser hombre en Santiago de Chile: a pesar de todo, un mismo modelo", en Valdés, T. y J. Olavarría (eds), *Masculinidades y equidad de género en América Latina*, FLACSO, UNFPA, Santiago.
- Valdés, T. C. Benavente y J. Gysling *El poder en la pareja, la sexualidad y la reproducción. Mujeres de Santiago*. FLACSO, Santiago de Chile.
- Vergara, Pilar (1990) *Políticas hacia la extrema pobreza en Chile 1973/1988*. FLACSO, Santiago de Chile.
- Viveros, Mara (1998) "Quebradores y Cumplidores: biografías diversas de la masculinidad", en Valdés, T. y J. Olavarría (eds), *Masculinidades y equidad de género en América Latina*, FLACSO, UNFPA, Santiago.
- Viveros, Mara (2000) "Paternidades y masculinidades en el contexto colombiano contemporáneo", en Norma Fuller (ed.) *Paternidades en América Latina*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.

MUJER EMPRESARIA: TENSIONES ENTRE FAMILIA Y TRABAJO

Haydée Moreno Rojas*

Las reflexiones que voy a desarrollar en esta exposición son el resultado de mi experiencia como pequeña empresaria del sector servicios, con veinte años de trabajo como tal, y como dirigente nacional de CONUPIA, la Confederación nacional que agrupa a la micro y pequeña industria, servicios y artesanado.

CONUPIA se creó hace 34 años y esta conformada por más de 70 Asociaciones gremiales de Norte a Sur del país y 8 Federaciones sectoriales. El universo de las empresas afiliadas a las Asociaciones son, empresas, formales desde el punto de vista jurídico y que tributan en primera categoría.

Como todos Uds. saben, desde hace dos a tres años el tema de la Micro y Pequeña empresa se ha hecho presente en la discusión política-económica del país, ganando importancia en directa relación con la crisis económica que nos afectó en los años 1998 y 1999 y el aumento de la cesantía consiguiente.

Se abrieron espacios de discusión de los problemas del sector. El parlamento creó una Subcomisión Comisión de la MIPYME e, incluso, se constituyó una Bancada parlamentaria de la Pyme. Tenemos una instancia de diálogo con el Gobierno, el Comité Público Privado, en fin el tema está en la tabla de discusión.

Sin embargo el conocimiento sobre la realidad del sector es pobre. Son pocos los estudios que se han elaborado sobre la Mipyme. Aparte de algunas definiciones gruesa de clasificación y definición de lo que constituye una micro y una pequeña empresa, así como estudio sobre los problemas de financiamiento, encargados por nuestra propia Confederación, especialmente el trabajo realizado por Enrique Román del CEPRI, no hay otros.

Los estudios existentes están referido, fundamentalmente, a mediciones de ventas que permiten diferenciar una micro de una pequeña o mediana empresa. Pero estu-

* Dirigenta Nacional de la Confederación Nacional Unida de Mediana, Pequeña, Microindustria, Servicios y Artesanados (CONUPIA).

dios más completos, que aborden los aspectos sociológicos y sociales no existen.

Me atrevería a decir que hay un desconocimiento de la realidad de este sector.

De tal forma que mediciones o estudios sobre mujeres micro y pequeñas empresarias dentro de este universo es casi nulo. Por lo mismo, el objetivo de esta presentación, no es otro que transmitir, mi experiencia y la de otras pequeñas empresarias, de cómo enfrentamos el mundo del trabajo desde nuestra situación de generadoras de nuestros propios ingresos.

Antes de abordar a las mujeres que trabajan como pequeñas empresarias, quisiera hacer una breve descripción del sector para poder, así arribar a las mujeres que forman parte de él, a sus problemas como empresarias y como mujeres y su relación con la familia.

De un total cercano a las 527.000 empresas que tributan en primera categoría en Chile, las micro y pequeñas empresas representan el 98,5%, es decir, en unidades alcanzan a 511.000 aproximadamente. Desde el punto de vista numérico, la malla empresarial chilena esta formada esencialmente por micro y pequeñas empresas.

Pero, desde el punto de vista de económico, su importancia no tiene el peso de su número. El total de las ventas de la Mipyme es del orden del 18% del total.

Aún así, desde el punto de vista social su rol es determinante, la Mipyme genera mas del 80% del empleo nacional.

Es decir, la importancia socio económica de la Mipyme es insoslayable, los micro y pequeños empresarios representan más de medio millón de personas y de cada cien trabajadores, ochenta trabajan en empresas de este sector. Esto no hace sino, demostrar el lugar preponderante de este sector en la generación de empleo y por tanto su importancia social, más aún, si tomamos en cuenta que es el sector Mipyme quien favorece la creación de empleo en comparación con la gran empresa, cuya tendencia es la eliminación de puestos de trabajo.

A estas cifras, habría que agregar un gran número de unidades económicas que no se encuentran en las estadísticas oficiales mencionadas porque tributan bajo el régimen de renta presunta o no tributan para nada, como es el caso de las numerosas empresas informales.

Un rasgo muy importante a señalar es que, contrariamente a la gran empresa, la micro, pequeña y mediana empresa esta diseminada a la largo de todo el país, tiene una distribución geográfica más uniforme, lo que constituye un motor en el desarrollo regional y local en la línea de la descentralización y la igualdad de oportunidades. Cuadro.

Otro elemento importante que deseo destacar, y que dice relación con la importancia social del sector, es la relativa facilidad de acceso que ofrece a las personas, hombres o mujeres, para el desarrollo de sus capacidades emprendedoras, lo que se traduce en un gran potencial para el desarrollo económico social del país.

Dificultades del sector

Los importantes cambios estructurales en la economía generados, a partir de la apertura de los mercados y la incorporación de Chile en el proceso globalizador, si bien constituyeron, en un momento, un cambio positivo y dinamizador para nuestro sector, frente a la crisis del 98 y 99 nos encontramos sin ninguna defensa y nos convertimos en la válvula sobre la cual descargaron sus dificultades las grandes empresas.

En el esquema de desarrollo económico chileno, basado en la economía de mercado, se esconde una falacia: supone que todos los agentes económicos concurren en igualdad de condiciones al mercado y que éstos se encargarán de la mejor asignación de los recursos. Pero resulta que las empresas chicas no son iguales que las grandes, las tasas de interés que deben pagar no son las mismas, las patentes municipales tampoco, etc.

La mujer micro y pequeña empresaria

En este marco hace su mundo la mujer pequeña empresaria. De partida se pueden imaginar las dificultades que debe enfrentar.

No tenemos estadísticas del porcentaje de mujeres dueñas de empresas. El Servicio de Impuestos Internos no ha dispuesto una casilla en sus formularios de iniciación de actividades que distinga el sexo del solicitante.

Lo heterogéneo del sector hace más difícil la tarea de caracterizar a la mujer empresaria. Las visiones del sector tienden a confundir microempresarias

asistenciadas, trabajadoras por cuenta propia, microempresas familiares constituidas por el empresario mas un familiar no remunerado o con familiares remunerados, y empresarias propiamente tales con mas de tres trabajadores con contrato formal.

Hay algunos estudios en regiones y comunas, por ejemplo, Mideplan hizo una caracterización de las Microempresas, (1998) considerando en su universo la V Región, VIII Región más la Región Metropolitana. Son pocas las conclusiones de género que aparecen claras. Hay porcentajes respecto de la proporción de mujeres micro-empresarias, siendo de un 41% contra el 59% de los hombres. Respecto del rubro: en el Comercio se cifra en 51%, en el sector servicios/reparaciones se habla de 27%.

Otro estudio hecho por la consultora INAP, por encargo de CONUPIA, en las comunas de Cerro Navia y Quinta Normal, nos muestran que las mujeres dueñas de micro o pequeñas empresas son del orden de 15% del total.

Sin embargo estos estudios no hacen distinción entre las categorías de tipo de micro/pequeña empresa señaladas mas arriba.

La experiencia en el mundo gremial me dice que cada día son mas las mujeres que desarrollan proyectos empresariales. En este sentido participamos de la tendencia mundial de la creciente incorporación de la mujer al mundo del trabajo. Así como aumenta el número de mujeres trabajadoras dependientes, crece el número de mujeres trabajadoras independientes. Esto se explica por la necesidad de generar sus propios ingresos, de tener independencia económica, de aportar al presupuesto familiar, factores determinantes a la hora de tomar un rol activo en el mundo del trabajo, sobretodo en las mujeres jefas de hogar, pero, también, responde, y de manera importante, a la necesidad del desarrollo personal, de la identidad y la autoestima de la mujer como persona.

Este cambio que se ha producido en la sociedad es plenamente asumido por la mujer pequeña empresaria, quien no sólo se incorpora al mundo del trabajo, sino que, además, crea fuentes de trabajo para otras personas y en muchos casos para otras mujeres.

Pero, como lo decíamos anteriormente, no estamos en un mundo fácil.

Las mujeres pequeñas empresarias enfrentamos una doble discriminación:

Primero, como pequeñas empresarias, al igual que nuestros colegas hombres, debemos luchar contra las dificultades y la discriminación, cada vez mayor, que genera un modelo económico supuestamente neutro, tales como:

- Tasas de interés más altas en los bancos,
- Requisitos para el uso de los instrumentos de fomento inalcanzables,
- Carencia de seguro de accidentes en el trabajo,
- Dificultades para hacer capacitación, etc.

Segundo: por el hecho de ser mujeres. En este aspecto general, compartimos los problemas que enfrentan todas las mujeres y que dice relación con un conservadurismo cultural de nuestros países, en donde la mujer y la sociedad aún tienen un largo camino que recorrer para que sus derechos sean totalmente respetados.

Pero, específicamente como empresarias, debemos imponernos a nuestros pares para que nos consideren de igual a igual, con la misma capacidad de crear y desarrollar empresas que los hombres, y, además, tenemos que hacer frente a la estructura institucional y legal del país que no termina de considerar a la mujer como un ser incompleto.

Aparte de la suspicacia que podemos producirle a un ejecutivo de banco al momento de solicitar un crédito, aún tenemos que contar con la firma del esposo, ya sea como aval o a título de marido, aun en el caso tener de separación de bienes, para ser persona sujeto de crédito en dichas instituciones.

La pequeña empresaria y la familia

Hablar de la relación entre la mujer que trabaja como pequeña empresaria y la familia es extremadamente difícil y complejo. Mis apreciaciones serán necesariamente subjetivas, pues nacen exclusivamente de una observación empírica.

Las pequeñas empresarias, como es lógico pensarlo, participamos de los mismos problemas que el resto de las mujeres que están incorporadas al mundo laboral. Y esto es válido en lo que se refiere a la relación trabajo - familia.

Compartimos como todas las mujeres el doble desafío que significa incorporarnos al mundo del trabajo, sin abandonar nuestro lugar en el seno de la familia. Creemos que este sigue siendo un problema no resuelto. La conciliación de ambos roles no es solo un problema que se circunscribe a la pareja, sino que involucra al

medio y será necesario resolverlo en el seno de la sociedad.

En la medida que se asuma que los problemas de la crianza y educación de los hijos, de su protección y desarrollo, no es solo un problema de la mujer, ni tan solo de la pareja, sino una responsabilidad social, esta conciliación de roles familia/trabajo comenzará a resolverse.

Hoy día, la tensión y los problemas en el seno familiar se hacen presente regularmente, aun en la mejor de las situaciones de relación de pareja. El espacio que las mujeres ganan en el mundo del trabajo y el aporte que hacen al crecimiento del país y de sus familias no tiene un correlato en las facilidades que debe entregar la comunidad para resolver las tareas de la familia.

Sin embargo, a mi modo de ver, hay diferencias en la manera de enfrentar la solución de los temas familiares por parte de las mujeres que son pequeñas empresarias.

En primer lugar, en muchos casos la iniciativa empresarial es asumida como una forma de armonizar la vida laboral con la vida personal y familiar. De esta forma muchas veces la empresa esta instalada en la misma casa, uniendo físicamente el lugar de la familia y el lugar del trabajo. En otros casos, la flexibilidad y autonomía de una empresaria es comparativamente mayor, en términos de horarios, desplazamientos, etc. que una mujer trabajando en forma dependiente, lo cual le permite mayor libertad para cumplir su rol en la familia.

Pienso, por otra parte, que el desarrollo personal que implica crear y desarrollar una empresa, en términos de capacitación, racionalización de recursos y, en general, el aprendizaje de la gestión empresarial, le da a la mujer una visión de la vida y le entrega una experiencia que le permite abordar su papel en el seno de la familia de una forma diferente. La misma valoración que logra en el medio externo la convierte en un sujeto plenamente activo en la vida familiar, y su participación y aporte no dependerá solamente de las tareas tradicionales asignadas a la mujer.

No existe para la pequeña empresaria ninguna ayuda social para la conciliación de su papel de mujer y sujeto económicamente activo. Me refiero a guarderías infantiles, permisos pre y post natales y lactancia. Ella debe buscar por sí sola una fórmula de solución de carácter privado, ya sea a través de la misma familia -me refiero ayuda y apoyo en tareas- o por medio del servicio doméstico contratado.

Lo anterior lo he corroborado en mi experiencia como dirigente gremial al consta-

tar la existencia de un mayor porcentaje de pequeñas empresarias de edad madura, lo que diría que muchas postergan su iniciativa empresarial hasta después de terminados los cuidados infantiles y que sus hijos han alcanzado un grado de independencia, lo que les permite ausentarse de su casa.

Desafíos actuales y conclusiones

Estos son muchos y están referidos a todos los ámbitos, no solo al familiar.

Desde que mi incorporación, como dirigente gremial, a los espacios de discusión de temas de género, no he tenido posibilidad de encontrar estudios sobre la situación de la mujer pequeña empresaria. Es mas, el universo de mujeres de interés para las instituciones públicas y académicas no somos las pequeñas empresarias. La atención está dirigida a las mujeres asalariadas y a las mujeres pobres. Cuando se aborda el tema de las iniciativas empresariales de mujeres se hace a menudo con una visión asistencial dirigida a la micro-empresa de subsistencia.

Personalmente he manifestado que el mundo femenino es más amplio y no se agota en ese ámbito de mujeres. Hoy día es necesario incorporar en los análisis y estudios el sector de las mujeres creadoras de empresas viables, generadoras de empleo, innovadoras. Afortunadamente, hemos encontrado una buena aliada en la Ministra del Servicio Nacional de la Mujer, Adriana Delpiano, quien ha valorado el papel de la mujer en el mundo productivo y esperamos buenos resultados desde ese Ministerio.

Entiendo y justifico el hecho que los estudios en Chile y en el mundo estén dirigidos a las mujeres asalariadas, a las mujeres pobres, y, en general, a aquellas que están expuestas a situaciones de mayor precariedad. Pero también, tengo la impresión que esta falta de interés en el sector de las pequeñas empresarias tiene relación con algunos prejuicios ideológicos respecto de los empresarios en general. Principalmente la idea que los empresarios(as) tienen capacidad para resolver solos(as) sus problemas. Pero, como lo señalábamos anteriormente, no podemos seguir mirando el mundo empresarial como uno solo; menos hoy cuando las grandes empresas generalmente son multinacionales. No se pueden aplicar los mismos criterios a una empresa de tres a 10 empleados que reparten correspondencia con la Telefónica.

Así como la pequeña empresa requiere de una política de estado que responda a su particularidad en las relaciones económicas y la deje en condiciones de compe-

tir o convivir con las grandes empresas, esa política debe contemplar la participación de las mujeres como emprendedoras y darles respuesta a derechos esenciales, tales como:

- Reconocimiento de su plena capacidad de decisión y actuación en temas financieros,
- Creación de incentivos ad hoc para el emprendimiento de las mujeres,
- Capacitación para la creación de una cultura empresarial en femenino,
- Respuesta, en el conjunto de las mujeres, a los cuidados infantiles.

Avanzar en estos temas hará posible el reconocimiento social de las pequeñas empresarias y su aceptación como empresarias por sus pares.

LA VIDA COTIDIANA DE LAS TRABAJADORAS: UNA MIRADA DESDE EL SINDICALISMO

Ana Bell*

La muy bien llamada "Revolución Silenciosa del Siglo XX" provocada por la inserción masiva de las mujeres a la vida social, política, económica y laboral, ha, sin duda alguna, modificado la fisonomía de nuestras sociedades modernas. A más de poner de manifiesto una injusta situación de discriminación por razones de sexo de que son objeto las mujeres, ha ocasionado también una profunda desestabilidad en el orden social establecido, especialmente en lo que se refiere a la vida cotidiana y a la tensión de tareas entre lo privado y lo público, poniendo en cuestión el sistema de roles y tareas asignados para hombres y mujeres.

La resolución de estos desajustes, dependiendo de quienes participen y de las formas en que se aborde, puede resultar una oportunidad, un avance o un retroceso, respecto de las necesidades de las mujeres, de los objetivos generales de la democracia y de desarrollo, y de los actores involucrados.

Haciendo una rápida consulta a mujeres y hombres trabajadores de distintos niveles de ingresos, calificación, estrato social o nivel jerárquico, surge de inmediato como una necesidad el lograr una Conciliación entre el Trabajo y la Vida Cotidiana. Sin entrar muy profundamente en las nefastas consecuencias de la flexibilización laboral, solo mirando las excesivas e interminables jornadas de trabajo, las largas distancias, los altos niveles de exigencia, y en el caso de las mujeres la tremenda sobrecarga que implica trabajar con la casa a cuestas; hablamos entonces de "Conciliación" como el disponer de más tiempo para "la familia, el amor, el ocio, la recreación, la capacitación", respuestas reiteradas de parte de los trabajadores. Si bien esta demanda surge desde el espacio laboral, trasciende ampliamente sus fronteras y se hace extensiva a los niños, los jóvenes, los sectores pasivos y la comunidad en su conjunto, atravesando todos los sectores sociales, credos e ideologías, en busca de una mejor calidad de vida. La demanda se convierte en una exigencia ciudadana. Un derecho.

Sin embargo a la hora de satisfacer este derecho, nos damos cuenta que esto

* Educadora Social. Dirigenta Nacional de la Asociación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF).

involucra muchos actores sociales entre los cuales están mujeres y hombres en su relación genérica, el estado, los trabajadores, los empresarios, sus respectivas organizaciones, etc. Todos con sus diferentes intereses, algunos casi antagónicos, entonces, el consenso en la demanda se transforma en una negociación, una disputa de poder, en donde cada uno desarrolla sus propias estrategias y alianzas. Es obvio que la conciliación para los empresarios busca ahorrar costos y asegurar el funcionamiento óptimo de la empresa, lo que no tiene el mismo significado que para los trabajadores, o para las mujeres trabajadoras, lo mismo sucede entre hombres y mujeres, y para el estado y el gobierno, cada uno hace su juego para lograr influir de la mejor manera en los otros actores, para inclinar la negociación a favor de sus intereses.

En esta perspectiva, esta ponencia busca compartir una reflexión respecto de las estrategias y alianzas desde uno de los actores más importantes en cuestión: las mujeres trabajadoras y sus organizaciones sindicales. Clarificando además, que lo que aquí se dice es parte del comienzo de un debate al interior de estas organizaciones, que debiera concluir más adelante en estrategias y propuestas recogidas muy ampliamente del debate en las bases sindicales.

Primeramente habría que puntualizar sobre algunos hechos del contexto general actual y de las condiciones en que se incorporan las mujeres trabajadoras en esta Negociación Múltiple, su particular situación en el mercado laboral y su posición social derivada de su ser mujer.

1° Es un debate que se aborda, cuando nuestro país esta, según algunos, al final de un proceso de transición democrática. Desde la perspectiva de las mujeres, durante varios años, se fue, de manera progresiva, avanzando en la conquista de derechos tendientes a fortalecer su ciudadanía y a superar la discriminación y exclusión social, acorde a los compromisos internacionales que nuestro país suscribió en estas las materias, muy particularmente con las Naciones Unidas, lo que ha sido impulsado esencialmente desde el Estado y el Gobierno, expresado en cambios legislativos, ampliamente difundidos, en los Planes de Igualdad de oportunidades y en Políticas Públicas desde el SERNAM y programas orientados preferentemente a los grupos más vulnerables entre las mujeres: Jefas de Hogar, temporeras, etc.

Sin embargo el gran déficit de este proceso democrático ha estado en la ausencia de la acción ciudadana y de las mujeres más propiamente tal como sujetas de todas estas políticas, generando en algunos casos una suplantación respecto de su interlocución, haciendo por tanto reformas en que estas no sentían cabalmente representados sus intereses. Una suerte de política muy paternalista respecto de

sus necesidades.

Con una consecuencia aún más importante, que el terreno cultural es prácticamente ganado por el conservadurismo, las intransigencias religiosas, el moralismo, que juegan en contra de las políticas emancipadoras de las mujeres, perpetuando relaciones de poder entre hombres y mujeres y al interior de la familia de fuerte subordinación. Aún muchos logros a favor de las mujeres no se ven concretados en su vida cotidiana, y hoy vemos con mucha preocupación como se corre el riesgo de un retroceso de lo alcanzado. La situación de inequidad en la posesión de los recursos económicos, en lo social, en la política y cultural, se ve agravada con la subrepresentación en los espacios públicos de toma de decisiones, en los lugares de influencia social donde se producen los juegos de poder, se negocian y se concretan las demandas. Ellas entran a esta Negociación desde la partida en inferioridad de condiciones. Y en el caso de las trabajadoras sus negociadores son mayoritariamente hombres.

2° Además el debate - negociación, se desarrolla, según el discurso oficial, en medio de una supuesta "crisis económica", que no es más que la puesta pública de las perversiones estructurales más profundas del tipo de globalización impuesta por el modelo neo liberal y el salvajismo del mercado: el crecimiento económico no genera nuevos puestos de trabajo, pero si exacerba la concentración de la riqueza, causando graves estragos en el mercado laboral, por el alarmante aumento de la cesantía, de la precariedad del empleo, las pérdidas salariales y de derechos laborales, situación que más allá de los insuficientes esfuerzos oficiales por superarla, todo parece indicar que no tiene solución a corto plazo, el crecimiento económico proyectado sobre la economía de exportación, no habiendo demanda interna, significa que no hay más empleos, llamando a los trabajadores a pagar el costo, a distribuir con muchos más, lo que hoy existe o va quedando, lo que es gestionado por los empresarios.

Esta situación, esta muy determinada por el tipo de modelo económico instalado en Chile; que siempre es bueno recordar, se hizo en un momento que no había derechos ciudadanos, que no había respeto a la vida, que por tanto se impuso con plenas garantías al empresariado, con fuertes procesos de privatización, con una legislación laboral que fue adaptada para una mayor competitividad en el mercado internacional, con una tremenda flexibilización laboral, que permitía el libre uso de los trabajadores como mercancía. Este código del trabajo aún no ha sido cambiado en lo fundamental respecto de las relaciones laborales entre trabajadores y empleadores, que es justamente la mas desequilibrada en desmedro de los primeros, que impide toda relación en igualdad de condiciones. Esta legislación deja

con una gran debilidad a los sindicatos y a todas las organizaciones sindicales con limitados mecanismos de negociación de sus condiciones laborales.

De hecho lo vivido últimamente en materia de Reformas Laborales luego de las largas negociaciones políticas había cedido a los chantajes empresariales, nuevamente centrándose en mayores flexibilizaciones para el mercado laboral, rechazando aquellos mecanismos equilibradores e igualadores entre las partes negociantes. Todo esto a pesar de que nuestro país ha firmado Convenios importantes con la OIT como el 87 y 98, que obliga a Chile jurídicamente a responder. La correlación de fuerzas interna incluso al interior del bloque gobernante no ha permitido los consensos necesarios que inclinen la balanza hacia los trabajadores y, por tanto, los empresarios aumentan sus mecanismos para administrar el empleo disponible a su antojo, que no crece y que por tanto se redistribuye en desmedro de los más débiles y vulnerables, particularmente las mujeres.

3° Desde la perspectiva de las organizaciones de los trabajadores estos están muy debilitados. La sindicalización es muy baja, la negociación colectiva con cobertura mínima. Las organizaciones de orden superior están iniciando procesos de fortalecimiento luego de grandes crisis producto de las riñas políticas, de caudillismos, la partidización del movimiento sindical, su utilización por parte de los partidos políticos, las disputas de poder, etc. Este último período se nota una voluntad de unidad en la acción, dadas las urgencias de las demandas de los trabajadores. Sin embargo para ser justo con el movimiento sindical también es necesario señalar que pérdida más sustancial de derechos sindicales se produjo en medio con la dictadura, cuando se instaló el modelo económico, sin instituciones democráticas, donde están prohibidas y declaradas ilícitas las organizaciones, se abren los mercados, el estado es lesionado en su deber ser, se restringe su rol a subsidiar lo que el "chorreo" no entrega, perdiendo fuertemente su papel regulador, se entrega Chile a los grandes empresarios y se acrecienta la pobreza. La demanda por la democracia y la defensa de la vida era superior a cualquier otra y el movimiento sindical no solo se abocó a esa tarea sino que además fue uno de sus protagonistas. Esto explica en parte las dificultades para responder a los desafíos que emergen de estas nuevas formas de organización de la producción y el trabajo, a lo que hay que agregar que aún es muy fuerte un pensamiento sindical muy ortodoxo que mantiene cierta hegemonía.

4° De esto emana una última consideración para el debate, que son las condiciones en que se incorporan las mujeres al trabajo remunerado, su posición en el mercado laboral. Este proceso de inserción es irreversible y ascendente, según estudios de expertos es un fenómeno que seguirá acrecentándose progresivamente

aún en esta nueva década, se hace como una estrategia familiar de economía, de estabilidad en los ingresos y para paliar la pobreza, en medio de un gran número de mitos y prejuicios provenientes de la subvaloración social del esfuerzo femenino y de los estereotipos y roles asignados a partir de la división sexual del trabajo, trabajo productivo para ellos, trabajo doméstico para ellas, haciéndolas únicas responsables de la reproducción de la familia y la reposición energética de la fuerza laboral.

Con una incorporación de estas características, dentro de un esquema cultural machista, que considera que el trabajo femenino es opcional y de menor costo, que atraviesa todos los ámbitos de la sociedad donde, por supuesto -en un mercado laboral dejado a su propio arbitrio, con unas mujeres sin mucha tradición de organización-, la discriminación sexual se vuelve caldo fecundo para la sobre explotación, el abuso y la precariedad. Perpetuar la discriminación permite además administrar mejor el uso de los puestos de trabajo.

Así las mujeres resultan ser una muy buena oferta de mano de obra barata, se insertan en los empleos más precarios, inestables, de bajos salarios, más desprotegidos con escasos derechos de organización, castigadas profundamente en la seguridad social, salud y previsión, poniendo sobre las espaldas de las mujeres todo el peso de la maternidad, la cual en tanto costo y no patrimonio de la sociedad, hace que ésta última junto con el estado se desentiendan del tema, ahorrándose de una obligación moral de invertir, descansando esto en las mujeres y sus escasos recursos económicos. Se produce una apropiación de lo que las mujeres producen al no reflejarse estas necesidades en el gasto social que se conforma con el aporte de todos y todas los que participan en los procesos laborales y económicos.

Desde hace ya un tiempo que el trabajo femenino dejó de ser secundario y al que se recurre en épocas de crisis políticas, para complementar el presupuesto familiar, o para satisfacer necesidades suntuarias. En Chile hoy casi un tercio de los hogares son liderados por mujeres cuyo salario es el único ingreso familiar y, en el caso de los hogares nucleares, el salario femenino representa el 40% del ingreso familiar. A lo que se suma el aporte del trabajo doméstico no remunerado que si fuera cuantificado representaría cerca de un tercio del producto interno bruto.

La salida de las mujeres al mercado laboral deja además en claro, en la vida cotidiana los déficits generales de la democracia, y muestra como son ellas quienes subsidian con derechos ciudadanos y humanos a la familia y a la comunidad. Ellas cuidan los niños, los ancianos, los enfermos, la comunidad local, entregan

salud, seguridad social y educación donde el estado y la sociedad están ausentes, sin ninguna retribución. Ellas subsidian a la democracia.

A esta situación general del mercado laboral agregamos además que existe gran segregación horizontal y vertical de las mujeres, las que se sitúan en determinados sectores de actividad conocidos comúnmente como "extensión de labores domésticas", servicios, comercio, educación, que en general son más mal pagados o más baratos que los sectores en que se desenvuelven los hombres. Las mujeres en general perciben salarios de hasta un 30% menor que los varones por igual o equivalente labor, ya que su fuerza de trabajo es considerada social y culturalmente más barata. Las mujeres también son objeto de una segregación vertical, a pesar de sus niveles altos de calificación y de formación acceden con mucha dificultad y minoritariamente a cargos de dirección en las empresas y a las categorías profesionales de mayor calificación.

Como dato último hay que tener en cuenta la baja participación sindical de las mujeres. Por un lado se incorporan minoritariamente, los sindicatos organizados muy masculinamente no les son atractivos, y por otro lado se concentran en sectores donde el marco legal coarta o no permite ni la sindicalización ni la Negociación Colectiva, como el caso del trabajo de temporada, el trabajo a domicilio, empleos atípicos o informales que no permiten el ejercicio pleno de organización. Además el movimiento sindical organizado sólo recientemente ha comenzado a incorporar las demandas de las mujeres como grupo específico y además cuentan con un escaso número de mujeres dirigentes, que recién están incidiendo con más fuerza en las decisiones y en los diseños de las plataformas de acción de estas organizaciones.

Sin embargo, más allá de estas consideraciones, es necesario valorar el avance en los derechos de las mujeres que ha significado esta emancipación económica. No se puede desconocer que el crecimiento de mujeres en el mercado laboral, en gran parte por necesidades propias de la economía y no por opción de independencia, ha sido un elemento fundamental para el acceso de estas mujeres al ingreso y a la independencia económica, factor de poder fundamental para el cambio de su situación de subordinación y para alcanzar la paridad con los varones.

Por lo tanto a la hora de buscar la conciliación con el ámbito familiar éste es un aspecto estratégico, que no puede, bajo ninguna circunstancia ni excusa, ponerse en riesgo.

Bajo este contexto, no cabe duda que uno de los actores más interesados en encon-

trar la mejor manera de conciliar la vida familiar con la vida laboral, es el de las mujeres trabajadoras y resulta fundamental que sean justamente ellas que ejerzan liderazgo y protagonismo en la construcción de respuestas a esta gran demanda. Es la única forma de garantizar que se avance en sentido de liberar a las mujeres de la sobrecarga familiar equilibrando esta responsabilidad con los hombres; que no se debilite la posición de las mujeres en el mercado laboral, que reafirmen el espacio ganado y su acceso a los recursos, ya que estos dos aspectos son los pilares para la emancipación de la mujer y el piso para levantar nuevas relaciones de género entre hombres y mujeres, en mayor igualdad de condiciones, lo que asegura una familia más democrática, con mejor acceso para todos sus miembros a una realización personal mejorando la convivencia social y la calidad de vida.

Desde esta visión se hace necesario fortalecer la Legislación Nacional promoviendo, como se ha dado en otros países -en la Comunidad Europea particularmente-, leyes específicas para la conciliación de la vida familiar y la vida laboral, especialmente fortaleciendo las materias relacionadas con la participación de los hombres (permisos paternales, adaptabilidad de la jornada laboral por razones familiares, facilitar vacaciones en familia, permisos posnatales retribuidos, etc.). Varios de estas medidas en Chile ya han sido incorporados en el Código de Trabajo. Sin embargo hay que fijar mecanismos concretos para que se puedan ejercer.

Desde el punto de vista de las Instituciones Públicas es necesario avanzar a un Sistema Nacional de Cuidado Infantil que de cobertura a los niños en todas las edades, en todas las épocas del año, incluso en los períodos de vacaciones escolares, de manera que hombres y mujeres puedan trabajar tranquilos con la certeza de que sus hijos gozan de plena seguridad.

Fortalecimiento de los programas de salud y de la tercera edad que liberen a las mujeres de tareas que, como hemos dicho, realizan en subsidio del Estado.

Campañas orientadas al cambio cultural que faciliten el acceso de los hombres de manera más fluida a cumplir tareas familiares.

Más allá de este tipo de medidas que son más globales, desde una perspectiva sindical hay que avanzar muy fuertemente en levantar una plataforma que enfrente todas las limitaciones a la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, asegurando una mayor permanencia de las mujeres en el mercado laboral, una presencia cuantitativa y cualitativamente mayor, que ayude, a que estas alternativas para la vida familiar, vayan en un sentido señalado de lo que las mujeres necesitan: una mayor emancipación.

En este sentido se hace necesario ahondar en todos aquellos elementos discriminatorios que existen en el acceso al mundo del trabajo (buena presencia, etc.) segregación laboral, etc. de manera que más mujeres se incorporen a éste. Hoy día, a pesar de que la fuerza laboral de las mujeres es de casi un 40% de la fuerza total, la tasa de actividad femenina remunerada es de cerca de un 36% del total de mujeres.

Es importante que en lo que se refiere a las mujeres que ya están incorporadas al mercado laboral, se avance en generar condiciones de igualdad en el trabajo, contrataciones, igual salario por igual trabajo, sanción al acoso sexual, derechos a la sindicalización y a la negociación colectiva, respeto a derechos de protección a la maternidad, cuidado infantil, etc. Cuestionamos ciertas medidas de la Reforma laboral como el empleo parcial que aplicado sin sindicalización ni negociación colectiva, puede ser muy mal usado por los empresarios y debilitar la posición de las mujeres en el trabajo, sexualizando aún más el mercado laboral: trabajo pleno para los hombres, jornada parcial para las mujeres.

Para lograr avanzar en este camino, desde el mundo sindical, se deben promover acciones y medidas que comprometan al sindicato con el cambio de la situación de las mujeres.

- Promover que existan negociaciones específicas para erradicar todos los mecanismos discriminatorios que existen en los lugares de trabajo que obstaculizan la Igualdad entre hombres y mujeres.
- Incorporar en la negociación colectiva medidas de igualdad y formas para corregir las irregularidades y excesos que se den en contra de la mujer.
- Impulsar cambios legales y modificación al Código del Trabajo con perspectiva de género y coherentes con los principios de no discriminación y de libertad sindical.
- Actuación Sindical en la Empresa: medidas de igualdad y formalización de acciones positivas (porcentajes de mujeres en los cargos de dirección y decisión).
- Legislar sobre la igualdad contractual y salarial entre mujeres y hombres.

Obviamente, todo esto pasa por un compromiso no solo de las mujeres sino de todo el movimiento sindical. Es muy importante para las mujeres concitar el apoyo de los hombres y de los sindicatos en su conjunto.

Resulta en este sentido trascendental que las mujeres hagamos campaña de sensibilización entre los dirigentes acerca de la importancia de hacerse cargo de estas

materias, que hagamos con ellos complicidades. Debemos poner sobre la mesa el peso que tiene que el 40% de la fuerza laboral sea de mujeres, que es estratégica la sindicalización de las mujeres para la propia sobrevivencia del Sindicalismo, que esto pasa por recoger sus demandas y además asegurar una mayor representatividad de las mujeres en el mundo sindical de manera horizontal y vertical.

Las mujeres sindicalistas en este plano tenemos muchas tareas:

1. Impregnar las actividades sindicales de las políticas de género: formación, salud laboral, negociación colectiva, etc.
 2. Asegurar la representación de las mujeres en todos los órganos de dirección del sindicato, en las centrales, en las confederaciones, etc. Que sea a lo menos proporcional a su nivel de filiación.
 3. Asegurar la difusión y conocimiento de los derechos de las mujeres trabajadoras, en todos los sindicatos.
 4. Promover la sindicalización en todos los sectores de producción para que las mujeres se incorporen y estudiar maneras de organización para las nuevas formas de trabajo (a domicilio, con subcontratistas, trabajadoras independientes, honorarios, temporeras, etc.)
 5. Adaptar el funcionamiento sindical de manera de facilitar la presencia y participación de las mujeres.
- Formación de Secretarías de la Mujer en cada sindicato, en cada confederación en cada central, que formen parte de los órganos de dirección de las organizaciones.

Creo que como en otras ocasiones, en que las mujeres fuimos capaces de unirnos, que insertamos nuestras demandas en una propuesta más global logrando ser protagonistas, concitando con ello el apoyo del movimiento social en contra de la discriminación. Hoy día tenemos esa nueva oportunidad, en la medida que nos posicionamos de esta demanda articulada esencialmente en torno al tiempo, a la disponibilidad del tiempo, estamos en condiciones de ser agentes en el cambio y posibilitando que esto sea una conquista para nosotros, para nuestra familia, para nuestra sociedad y que a la vez avancemos en la erradicación de la discriminación entre hombres y mujeres.

EFFECTOS DEL EMPLEO EN POLITICAS DE CONCILIACION DE VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Verónica Oxman Vega*

Antecedentes

Durante la mayor parte de la década de los noventa, Chile experimentó un crecimiento económico sostenido con tasas de crecimiento de alrededor de un 7% (anual), bajas tasas de inflación e índices de desempleo que se mantuvieron estables en alrededor de un 7% con un crecimiento de la fuerza de trabajo debida fundamentalmente a la mayor incorporación de mujeres al mercado laboral. Al mismo tiempo, se registró un aumento sostenido del salario real (4,2% por año), una recuperación del salario mínimo (4,9% anual) y una reducción sostenida de la pobreza/indigencia. Es decir, las tasas de crecimiento elevadas del producto incidieron en la reducción del desempleo y de la precariedad laboral (la informalidad se reduce de un 39,2% en 1990 a un 37,5% en 1998) (OIT 2000).

En ese contexto, temáticas tales como la igualdad de oportunidades para las mujeres y la calidad del empleo tuvieron especial relevancia, conduciendo, por ejemplo, a que en 1994 Chile ratificara el Convenio OIT N°156 sobre trabajadores (mujeres y hombres) con responsabilidades familiares y se iniciara un debate en torno a las posibles medidas para su puesta en práctica en el país. Esto redundó en modificaciones al Código Laboral que por primera vez introdujeron beneficios parentales donde se involucraba a los padres trabajadores en el cuidado de sus hijos/as (Oxman 99).

Sin embargo, en 1998 año en que se produce la "crisis asiática", la generación de empleo vuelve a ser un problema. La economía experimenta un lento descenso a pesar de que el PIB se mantiene en crecimiento. Las estadísticas indican que este es un problema de insuficiente demanda de trabajo, dado que el crecimiento de la oferta de trabajo es menor que el crecimiento en la población en edad de trabajar (Pages 00).

Hoy día el país presenta un desempleo promedio de alrededor de un 10% lo que

* Socióloga. Master of Arts. Ministerio del Trabajo.

implica que es necesario considerar no sólo el mejoramiento de la productividad y de las condiciones laborales, sino también el aumento de la empleabilidad de su población, en especial de los sectores más rezagados. Este aspecto adquiere especial relevancia si se considera que los cambios tecnológicos tienden a llevar asociada una mayor productividad del trabajo y, por lo tanto, una menor elasticidad empleo-producto (Pages 00). Esta situación afectaría principalmente a mujeres que no cuentan con las competencias laborales necesarias para insertarse a un mercado de trabajo altamente competitivo.

La participación de las mujeres en la fuerza laboral aumentó desde un 32,4% en 1990 hasta un 38,8% en 1998 (CASEN 98) y se ha mantenido estable en aproximadamente en un 35% desde entonces. Sin embargo, en el país sigue existiendo un conjunto de desigualdades entre mujeres y hombres: las tasas de desempleo continúan siendo más altas para las mujeres (11,6% y 10,5% para los hombres), particularmente para las mujeres jóvenes quienes presentan tasas de desempleo superiores al 30%; al mismo tiempo, las mujeres están sobrerrepresentadas en el sector informal (casi del 60%) (INE 2000); y existe una marcada segmentación por sexo del mercado laboral (concentración en servicios y comercio mientras los hombres se insertan en todos los sectores productivos).

Según la Encuesta Laboral- ENCLA99¹ la crisis afectó a las empresas en forma diferenciada según su tamaño y según ramas de la producción. En general, el mayor impacto no estuvo en sus resultados económicos sino en las adecuaciones en las inversiones, en el empleo y en las remuneraciones. Así las más afectadas fueron las micro, pequeña y mediana empresas (MIPYME), en las ramas de la industria y el comercio que concentran gran cantidad del empleo femenino y también la construcción que concentra mayor empleo masculino. Dentro de las estrategias empresariales más importantes para enfrentar la crisis encontramos en primer lugar la postergación de inversiones (45,5%), en segundo lugar el despido de trabajadores (31,1%), en quinto lugar el aumentar la producción con menos trabajadores (17%), en séptimo contratar trabajadores temporales (9,7%) y sólo en el noveno lugar la alternativa acortar jornadas de trabajo con un 6,9%, seguido por las alternativas rebajar salarios (6,2%), alargar jornadas de trabajo con un 3,6% y en última prioridad trabajar por turnos con un 3,3%.

Es interesante hacer notar que, a la inversa de lo que se podría esperar, en el caso chileno, las empresas pequeñas privilegiaron el endeudamiento por sobre el despido y las grandes lo hicieron a la inversa. Es decir, las grandes empresas son las

¹ Elaborada por el Departamento de Estudios de la Dirección Nacional del Trabajo (DIRTRAB) del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

primeras en utilizar la flexibilidad numérica para combatir las crisis - del total de finiquitos de todas las empresas de la muestra contempladas en la ENCLA99- el 84,2% de los despidos correspondieron a la mediana y gran empresa; mientras que sólo el 15,8% se produjo en la pequeña y microempresas, que prefieren retener a la fuerza de trabajo aún a costa de un mayor endeudamiento financiero (DIRTRAB 00). Esto se podría deber fundamentalmente al alto costo de los despidos, es decir, las empresas pequeñas no despedirían trabajadores, porque es más costoso y no les es posible asumir esos gastos al mismo nivel de las grandes empresas. Esto incide en una menor generación de empleos y por tanto el desempleo se convierte en desempleo de larga duración (Pages 00).

Por lo tanto, los organismos gubernamentales han priorizado por la disminución de las tasas de desempleo mediante la generación de programas de empleo de contingencia dirigidos a trabajadores jefes de hogar (mujeres y hombres) que se encuentran cesantes. En el caso chileno, no se observa la tendencia europea a aumentar el empleo mediante la reducción de jornadas y la creación de empleos de tiempo parcial, debido fundamentalmente a los bajos niveles de remuneraciones y la falta de un sistema de protección social que permita asegurar que alternativas tales como la reducción de la jornada de trabajo, el trabajo de tiempo parcial o por turnos sean consideradas en la disminución del desempleo. Tampoco se observa la tendencia a generar otras estrategias de gestión empresarial, basadas por ejemplo en la "calidad total", que aunque no teniendo como objetivo las políticas de conciliación entre vida laboral y familiar, tienen el efecto de ser liberadoras de tiempo de trabajo, y por tanto facilitarían la generación e implementación de este tipo de políticas.

Este escenario, depreciado respecto de los años anteriores, ha tenido un impacto negativo en las posibilidades de seguir avanzando en la introducción de medidas "progresistas" con relación a la igual distribución de responsabilidades familiares y, en particular, respecto de la posibilidad de generar propuestas legales más avanzadas para mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras mediante la conciliación de la vida laboral y familiar. Especialmente, si se considera que las posibilidades reales de generar estrategias empresariales de modernización de la gestión se encuentran en las grandes empresas con capacidad exportadora y no en las MIPYMES, que operan en condiciones desventajosas de productividad y competitividad.

Hasta cierto punto, el debate ha quedado suspendido y los actores laborales aparecen más preocupados de superar la crisis del empleo que de modernizar aspectos específicos de la organización del trabajo y la gestión empresarial. Así, los

empleadores se muestran más interesados en mantener los resultados económicos de sus empresas y los trabajadores que se encuentran ocupados, explícitamente han optado por conservar el empleo y asegurar alzas mínimas en las remuneraciones frente al descenso observado de los salarios respecto de años anteriores.

Tiempo y empleo

La visión Weberiana de la ética del capitalismo industrial reconocía la preponderancia del valor del tiempo como un "bien escaso", la máxima "el tiempo es oro" acuñada en el siglo XIX sigue vigente y en cierto medida se encuentra arraigada en el sentido común de las sociedades en la mayoría de los países occidentales. Actualmente se entiende que la "contracción del tiempo" -entendiendo por esto la aceleración de los ciclos productivos, la rapidez con que se relacionan los mercados y las sociedades y la simultaneidad de los eventos- es uno de los elementos claves que caracteriza los procesos de globalización del siglo XXI y que está determinando los niveles de competitividad de los países en la "nueva economía" que se ha desarrollado en el contexto del capitalismo post-industrial y de la informática (PNUD 00).

Por otra parte, desde la perspectiva del empleo, nos enfrentamos a un fuerte proceso de extensión e intensificación del tiempo de trabajo. Según cifras de la Oficina Internacional del Trabajo- OIT, Chile se ubica entre los países de mayor número de horas promedio de trabajo semanal con 48 horas y un promedio de 2.002 horas anuales destinadas al trabajo (OIT 99). La jornada de trabajo², ha sido un tema largamente debatido tanto en función de la calidad del empleo en el país como en relación con la productividad de las empresas. La ENCLA99 arroja una jornada de trabajo promedio de 48,42 horas semanales, levemente superior al promedio arrojado por la misma encuesta en el año 1998 con 48,16 horas semanales. Las horas trabajadas también varían según el tamaño de empresa, siendo superior al promedio en la mediana empresa con 49,05 horas y en las empresas grandes con 49,03 horas semanales; en cambio la pequeña empresa muestra un promedio de 48,33 horas y la microempresa un promedio de 47,98 horas trabajadas por semana.

Cuando se trabaja más de 8 horas se debe en parte al trabajo realizado en horas extraordinarias, práctica altamente generalizada en el país que cuenta con la acep-

² La legislación laboral chilena define la jornada de trabajo como "el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato" (Art. 2, Código del Trabajo). Se distingue los siguientes tipos de jornadas de trabajo: la ordinaria, la extraordinaria, las jornadas especiales, las bisemanales y las excepcionales.

tación e interés por parte de los trabajadores y trabajadoras. Según la ENCLA99 un 74% de los entrevistados manifestó mucho o mediano interés por trabajar horas extraordinarias, un 45% de los trabajadores lo hacían por más de 9 horas diarias, pero sólo un 1% reconoció tener jornadas de 11 horas y más por día.

En general se admite que las largas jornadas de trabajo no se justificarían en términos del aporte real a la economía nacional. Sin embargo, constituye uno de los ejes más refractarios al cambio, tanto desde el punto de vista empresarial como desde la perspectiva de los trabajadores, aunque por distintas razones. Para los empleadores, amparados en el Código Laboral, la larga jornada de trabajo que se remonta al período de ajuste estructural vivido por Chile en la década del ochenta, se justifica desde el punto de vista de la disponibilidad del tiempo de los trabajadores para lograr el crecimiento económico de las empresas. Para los trabajadores, las largas jornadas y su extensión vía jornadas extraordinarias constituyen la principal forma de asegurar niveles de ingresos más altos. Es decir, ni trabajadores ni empleadores se muestran proclives a la disminución de las jornadas de trabajo a pesar de las tendencias mundiales a la reducción de horas destinadas al trabajo.

A pesar de esto, cada vez más en el país se instalan jornadas de trabajo especiales, distintas a la jornada legal obligatoria de 48 horas semanales que corresponde a jornadas de ocho horas diarias y más. Este tipo de modalidad de trabajo se conoce como jornada flexible, que se caracteriza por una reducción del horario o trabajo a tiempo parcial con horario inferior a la jornada completa de trabajo. De acuerdo a datos de la Encuesta de Empleo del Instituto Nacional de Estadísticas - INE de 1999, en Chile sólo un 13,4% de los/as ocupados trabaja en jornadas inferiores a las 35 horas semanales y un 86,6% trabaja más de 36 horas semanales.

La información entregada por la ENCLA99 muestra que las jornadas parciales son minoritarias y que se producen en momentos específicos del ciclo productivo: en los períodos de mayor demanda, en los fines de semana o antes de ciertas festividades como ocurre en el sector comercio o en labores de reemplazo en el caso de uso de personal externo. En relación al trabajo por turnos, la misma encuesta muestra que en Chile el sistema de turnos es poco relevante y que lo más común es dividir el trabajo en dos o tres jornadas de 8 horas cada una: diurna/tarde y diurna/vespertina/nocturna.

En general las medidas de flexibilidad horaria que se han introducido en el país no consisten en la reducción de la jornada de trabajo, sino más bien en adecuar los tiempos de ingreso y de salida. Es decir, se conoce como flexibilidad horaria,

medidas tales como ingresar al puesto de trabajo una hora o media hora antes y egresar así mismo una hora o media hora más temprano, o a la inversa ingresar a una hora más tarde y permanecer en el puesto de trabajo hasta más tarde de modo de cumplir el mismo requisito horario. Estas medidas, en general, favorecen a las mujeres, en tanto les permite compatibilizar mejor sus responsabilidades familiares con los horarios de trabajo, pero no redundan en obtener mayor disponibilidad de tiempo para dedicar a sus familias.

A diferencia de los países europeos que han visualizado la disminución horaria y el aumento del trabajo de tiempo parcial como una alternativa posible para la generación de empleo y para que las personas ganen tiempo libre, la sociedad chilena pareciera estar muy lejos de desarrollar modelos que permitan a las personas disminuir sus tiempos de trabajo. Sin embargo, es importante destacar que recientemente en el contexto de un conjunto de reformas legales al Código del Trabajo se dictaminó la disminución de la jornada de trabajo de 48 a 45 horas a partir del año 2005, lo que constituye un innegable avance en esta materia.

Política Laboral y Familia

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social, reconociendo los importantes cambios que se están desarrollando en la organización del trabajo en Chile, se encuentra abocado a generar cambios profundos no sólo en la legislación laboral sino que en el conjunto de instituciones que componen el ámbito laboral chileno y especialmente en la cultura que lo caracteriza.

Por una parte, se ha dado prioridad a realizar una *Reforma Laboral* en el orden legislativo, cuyo objetivo central es modernizar las relaciones laborales a fin de adecuarlas a los requisitos de una economía abierta y dinámica. Algunos contenidos de esta reforma, convertida en ley el mes de septiembre de 2001, intentan romper con estereotipos sustentados históricamente por los actores laborales por ejemplo el de polarizar la relación entre empleadores y trabajadores (patrón-victimario/trabajador-víctima) y/o el de los roles sexuales en el ámbito familiar y laboral (hombre-trabajador-proveedor/ mujer-dependiente-reproductora). Este esfuerzo se hace en orden a generar una cultura de justicia laboral y gestión colaborativa entre empleadores y trabajadores así como un reconocimiento de la participación laboral de las mujeres en el mismo nivel que los hombres. Al mismo tiempo se pretende incorporar la noción de diversidad de actores, de modo de dar cuenta de las personas reales que componen hoy el mercado de trabajo, especialmente la aceptación de personas con discapacidad o de diferentes edades, entre

otros. Las últimas modificaciones introducidas al Código del Trabajo incluyen materias tales como la generación mecanismos legales que avanza en la eliminación de todas las formas de discriminación laboral, incluyendo las de sexo, edad, raza, posición política, estado civil, etc., las que deberían ir acompañadas por el desarrollo de políticas expeditas de implementación de medidas y prácticas no-discriminatorias.

Además, la *Reforma Laboral* contiene medidas para regular el trabajo de tiempo parcial, en este sentido coincide con las tendencias europeas de ver este tipo de trabajo como una alternativa real para la generación de empleo para mujeres y jóvenes que componen la fuerza de trabajo secundaria y por tanto se trata de medidas promocionales de empleo. Si bien el análisis del trabajo de tiempo parcial existente en Chile no ha llegado al nivel de profundidad que en los países europeos, podemos observar algunas tendencias comunes, como por ejemplo que éste se concentra en el sector servicios y comercio, corresponden a los empleos que mayoritariamente acceden las mujeres que ingresan por primera vez al mercado laboral o que se reinsertan luego de haber tenido hijos/as o que tienen hijos/as pequeños (FAGAN 98).

En Chile se sigue concibiendo el trabajo de tiempo parcial como una manera eficaz para que las mujeres compatibilicen sus aspiraciones laborales con sus responsabilidades familiares, pero estamos muy lejos de una concepción que considere este tipo de trabajo como una alternativa válida también para los padres trabajadores. En la medida en que el trabajo de tiempo parcial pierda su "desviación de género", es decir, deje de ser considerado como "alternativa femenina", recién se podrán ir incorporando al debate aspectos tan cruciales como son la "anualización de los salarios" y otras medidas que permitan asegurar que los trabajos de tiempo parcial no se vean afectados por salarios reducidos que aumentan la brecha salarial ya existente entre los sexos.

Otra de las reformas laborales aprobada en el año 2001, es el *Seguro de Desempleo* que busca proveer ingresos a los trabajadores cesantes sin desestimar su ulterior reincorporación al mercado de trabajo. Esta iniciativa constituye un importante avance en materia de protección social a las familias de los trabajadores y puede redundar en una mayor participación laboral de las mujeres en la medida en que son las mujeres quienes más veces ingresan y egresan de la fuerza de trabajo. Cualquier política de compatibilización de la vida laboral y familiar pasa por el pre-requisito de la igualdad de oportunidades en el empleo entre los sexos, y medidas como ésta que aseguran cierta estabilidad del ingreso en períodos de desempleo tendrán un impacto positivo para las mujeres.

Por otra parte, se están desarrollando *Políticas Activas de Empleo*, que buscan asegurar la rápida reinserción de los trabajadores/as desocupados a la fuerza de trabajo, con especial atención a los que habían estado empleados/as por más de un año. Estas políticas de empleo, complementan al seguro de cesantía porque aumentan la probabilidad de que los trabajadores con mayor necesidad y menor empleabilidad se reincorporen al empleo productivo antes o en el momento de agotar los pagos que establece el sistema. Por otro lado, políticas activas de empleo que permitan atender a aquellos trabajadores/as con mayor necesidad y menor empleabilidad aumentarían la creación de empleo y evitarían los procesos de desenganche del mercado de trabajo que resultan en situaciones de alto desempleo permanente (PAGES 00).

Finalmente, la creación de políticas activas de empleo permitirá hacer frente a situaciones de baja re-empleabilidad de ciertos trabajadores, generalmente mujeres que se han retirado para ejercer tareas de cuidado social (niños pequeños, enfermos y ancianos de la familia) o alto desempleo localizado en ciertas zonas (regiones de baja reconversión, por ejemplo, como en el caso de Arauco en la VIII Región del país) que se dan incluso en períodos de bajo desempleo promedio y alto crecimiento económico en el conjunto del país.

En el contexto de las políticas laborales actuales, se discutió en extenso acerca de la adaptabilidad de la jornada de trabajo, especialmente para mujeres con fuero maternal y padres que quisieran ejercer sus derechos parentales. En general, se considera que la negociación de la jornada laboral debiera hacerse simultáneamente a la negociación salarial. De esta manera, estas otras medidas y no sólo los salarios podrían ser una variable que ayudará a acercar las posiciones de los empleadores con las de sus empleados/as. En este sentido se puede decir que introducir nuevas medidas o beneficios que faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar y que beneficien por igual a mujeres y hombres constituye una herramienta poderosa de acercamiento entre trabajadores y empleadores. En la medida en que las negociaciones laborales trascienden el ámbito exclusivo de las remuneraciones, las relaciones laborales se enriquecen y la calidad del empleo mejora, sin embargo aún constituye un desafío de país el que este tipo de temáticas se incorporen al debate laboral.

Otro de los aspectos importantes que se están desarrollando en materia de políticas laborales, es la creación de *instancias permanentes de diálogo social* de carácter tripartito donde participan empleadores, trabajadores y gobierno. En este sentido se ha discutido la posibilidad de incluir no sólo a empleadores y trabajadores sino también a proveedores de capacitación, representantes de colectivos

específicos de trabajadores organizados de maneras diversas y académicos expertos en materias laborales.

En la medida en se asegure la participación de mujeres de todos los sectores sociales en estas instancias de diálogo, es más factible que las contingencias del desempleo y las crisis económicas no desplacen temáticas tan importantes como la conciliación entre la vida laboral y familiar (para hombres y mujeres) las cuales se deberían ser consideradas para el desarrollo de cualquier política laboral con perspectiva de género.

Reflexiones

En general, existe reconocimiento que las políticas sociales se ven afectadas en los períodos de recesión económica, pero la restricción económica tiene un impacto aún mayor en cualquier política social de carácter innovador y especialmente en aquellas políticas concernientes a la disminución de la inequidades de género existentes en las sociedades. Para el caso chileno, el contexto del crecimiento de la economía y el pleno empleo actuaron como facilitadores en la disminución de la brecha económica y de poder existente entre los sexos.

Durante el período de 'bonanza' (hasta 1998) se logró avances importantes en materias de igualdad de oportunidades para las mujeres en el trabajo que se tradujeron en leyes concretas que benefician a las trabajadoras. La construcción de propuestas gubernamentales que contemplan el acceso de las mujeres al mercado laboral, en igualdad de oportunidades que los hombres, es uno de esos logros.

Por otra parte, la instalación en la agenda pública de temas tales como: la capacitación laboral, las condiciones de trabajo y la existencia de discriminaciones en materias previsionales también constituyen un logro. Esto en la medida en que en la práctica significó la búsqueda de soluciones a dichos problemas específicos que afectan la incorporación y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo. Es más, durante los últimos años, se ha discutido ampliamente en torno a la necesidad de avanzar en la generación de medidas factibles de implementar para la eliminación de barreras a la participación de las mujeres pobres en el empleo.

La bonanza económica también posibilitó la introducción al debate de temáticas innovadoras tales como *la conciliación entre vida laboral y familiar*, tanto para mujeres como para hombres trabajadores con responsabilidades familiares; *la flexibilidad horaria* como medida liberadora de tiempo de trabajo en aras de la

sociabilidad, el desarrollo de la vida afectiva y la recreación; y se vincula fuertemente *el mejoramiento de la calidad de vida de las personas* con mejoras en la *calidad del empleo* (contratos, horarios, salarios y protección social) en el país.

Se logró también el reconocimiento ampliado de que el cuidado infantil es uno de los principales factores que obstaculizan una incorporación plena de las mujeres al mercado de trabajo. Desde los distintos sectores (trabajadoras, empleadoras y gobierno) se llegó a consenso de que era necesario abordar en conjunto esta problemática y se logró un compromiso de Estado de ampliar la cobertura de los sistemas de cuidado infantil y la focalización de los servicios existentes en madres trabajadoras (Oxman 1999, 2000). Así el Presidente de la República, Ricardo Lagos al inicio de su gestión gubernamental (2000) comprometió la creación de 120.000 nuevos cupos de cuidado infantil durante su sexenio de gobierno. Se espera que esta medida asegure no sólo el derecho de los niños y niñas a un cuidado profesional sino también que tenga un impacto positivo en la inserción laboral de las mujeres.

Sin embargo, con preocupación se observa que la situación del empleo, específicamente su actual disminución se puede prestar como base argumental para una "velada justificación" de "la vuelta de las mujeres al ámbito doméstico" como una manera de resolver el problema del exceso de oferta de trabajo y al mismo tiempo que asegurar la satisfacción de las necesidades familiares bajo el esquema tradicional de hombre proveedor/ mujer reproductora. Si bien esta línea argumental no está puesta abiertamente en el debate público, no deja de estar presente en el ámbito privado y fuertemente arraigada en la cultura de la sociedad chilena.

Desde otra perspectiva, una de las más importantes reivindicaciones de las mujeres, ha sido el reconocimiento de que 'el tiempo no es elástico', especialmente para aquellas mujeres que trabajan en forma remunerada fuera del hogar (empleadas u ocupadas) y que al mismo tiempo son madres, esposas y dueñas de casa. La tendencia observada a una mayor incorporación de mujeres al mercado laboral se ha producido sobre la base de una concepción que supone la "elasticidad del tiempo de las mujeres", quienes pueden llegar a trabajar hasta veinte horas diarias, si se considera en conjunto el tiempo dedicado al trabajo productivo y al trabajo reproductivo. Situación que no se repite para los hombres quienes al terminar su jornada laboral en el mercado, no desempeñan el mismo número de tareas domésticas en la cotidianeidad del hogar que realizan las mujeres (asear, cocinar, administrar, cuidar a los niños/as, etc.).

Pero lo más importante a considerar es que la autonomía económica de las mujeres constituye el eje central de sustentación de las políticas de equidad de género que permitieron la incorporación de la conciliación de la vida laboral y familiar. Puesto que si bien la falta de tiempo disponible para la vida familiar es una realidad compartida por igual entre hombres y mujeres trabajadores, pareciera ser que la conciliación de la vida laboral y familiar sigue siendo un problema de las mujeres y no de los trabajadores en su conjunto.

En síntesis, si bien la necesidad real de disminuir la tensión entre ambos ámbitos de la vida se ha introducido al debate, no ha habido consistencia en la implementación de medidas específicas que hayan permeado al conjunto de la organización del trabajo, ni tampoco en aquellos casos en que se introdujeron medidas han permanecido en el tiempo lo suficiente como para poder medir su impacto en las vidas de las personas.

El desafío continúa abierto, y es justamente en períodos de crisis económica, cuando se hace necesario priorizar, por los problemas básicos de la supervivencia, que ponen de relieve la importancia de que estas temáticas se constituyan en componentes esenciales de la generación de las políticas sociales. Es entonces cuando nuevas alternativas de respuesta podrían dar coherencia a las políticas públicas, integrando temas (largamente postergados) como son la consecución de la equidad de género, lo que en parte se lograría mediante la comprensión de que las responsabilidades familiares son efectivamente compartidas por mujeres y hombres y no sólo una tarea de las mujeres y que esta premisa se debería reflejar en cualquier política laboral que se desarrolle en el país.

BIBLIOGRAFIA

- Dirección Nacional del Trabajo (2000) *Encuesta Laboral- ENCLA 1999*: Espinosa, M. y Damianovic, N.: Departamento de Estudios. Santiago, Chile.
- Dirección Nacional del Trabajo (1998) *El Tiempo de Trabajo y los Descansos*: Rojas, I.: Cuaderno de Estudios N°6. Santiago, Chile.
- Fagan, C. (1998) *Developing the Concept of Lifetime Working Hours: the potential role of Part-Time Work*: Department of Sociology, Social Policy and Social Work Studies. University of Liverpool. Liverpool, UK.
- Infante, R. (1999) *La Calidad del Empleo. La experiencia de los países latinoamericanos y de los Estados Unidos*. OIT. Chile.
- Instituto Nacional de Estadísticas - INE (2000) *Encuesta de Empleo trimestre julio-septiembre 2000*.
- MIDEPLAN (1999) *Situación del Empleo en Chile. Resultados de la VII Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN 1998)*, Documento N°3. Santiago, Chile.
- Montero, C., Alburquerque, M., Ensignia, J. (1999) *Trabajo y Empresa: entre dos siglos*. Sociedad Chilena de Sociología, Nueva Sociedad. Santiago, Chile.
- OIT (2000) *Chile: Situación, perspectivas y políticas de empleo*. Sin publicar. Santiago, Chile.
- OIT (1999) *Indicadores Claves del Mercado de Trabajo (ICMT)*.

- Oxman, V. (2000) Incorporación de la Perspectiva de Género al Diálogo Social: el Proceso Chileno. MINTRAB. Sin publicar. Santiago, Chile.
- Oxman, V. y Galilea S. (Eds.) (1999) *Políticas de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 1994-1999*. SERNAM/MINTRAB. Santiago, Chile.
- Oxman, V. (1999) Equidad de Género en el Trabajo: un desafío para la igualdad de oportunidades. En: Oxman y Galilea, *Políticas de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 1994-1999*. SERNAM/Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Santiago, Chile.
- Oxman, V. (1998) *The contribution of a gender perspective to the democratisation of economic policies in Chile*. CENTEK- Lulea Technical University. Sweden.
- Pagés, C. (2000) Empleo Y Política Laboral En Chile. MINTRAB. Sin publicar. Santiago, Chile.
- Paredes, R. (2000) "Mercado laboral en Chile Hoy: desafíos para una Política Pública". Revista Economía y Administración. Santiago, Chile.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo Humano - PNUD (2000) *Desarrollo Humano en Chile 2000*. Fyrma Gráfica. Santiago, Chile.
- SERNAM/MINTRAB (1998) *Tripartismo e Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en el Trabajo: hacia una mejor calidad de vida*. ISIS Internacional. Santiago, Chile.
- SERNAM (1997) Propuesta de Ampliación del Sistema de Salas Cuna. Sin publicar. Santiago, Chile.
- Valenzuela, M. E. y Oxman, V. (Eds.) (1997) *Igualdad de Oportunidades para la Mujer en el Trabajo*. Servicio Nacional de la Mujer- SERNAM. Santiago, Chile.

CONCILIACION, VIDA LABORAL Y FAMILIAR: UN DESAFIO PARA LAS POLITICAS PUBLICAS

Patricia Silva*

I. Marco : "El desarrollo humano exige una vida social de mejor calidad"

El mundo está cambiando. Las transformaciones introducidas por el proceso de globalización en la economía, en la comunicación y en los estilos de vida son impresionantes. Los avances tecnológicos, la navegación por el ciberespacio, la facilidad para ingresar al mercado del consumo, adquirir bienes importados o los viajes al extranjero, son algunos de los aspectos que fácilmente pueden constatararse en los cambios vividos, de los cuales los chilenos no están excluidos.

Además, el sistema socioeconómico está generando una fuerte tensión y nuevos paradigmas productivos que generan la necesidad de reorganizar las relaciones entre trabajo y vida familiar, debido a la pérdida general del poder adquisitivo y la escasa probabilidad de que un sólo integrante del hogar sea el único proveedor económico en las familias.

Todo ello está tensionando las estructuras que han sostenido las relaciones sociales, los roles al interior de la familia y la organización de las empresas y, sin duda, es una de las causas del llamado "malestar de los chilenos".

Los informes del PNUD nos dan cuenta que la aspiración de una sociedad más humana es un importante anhelo de chilenos y chilenas. La sociedad más igualitaria, con connotaciones de carácter material y humano, es una importante preocupación que abarca en lo material la reducción de la pobreza, el aumento de oportunidades e incluye la distribución de la riqueza y en lo humano, la integración social y territorial.

Existe un deseo de una vida cotidiana con rostro "más humano" vinculado a trabajos más gratificantes, comunicación pública más efectiva, más acogedora, un trámite público más respetuoso.

* Abogada. Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM).

Una vida laboral más humana debe ser comprendida considerando que trabajadores/as son personas y contribuyen al desarrollo de la sociedad. Chilenos y chilenas destinamos demasiadas horas al ámbito laboral. Se debe reconocer que el espacio laboral no sólo es el ámbito de realización material sino que un espacio de realización personal. Existe tensión entre estas ideas, así como entre la producida por la actividad productiva y el descanso y esparcimiento. Aspiraciones que sin duda, están relativizadas según el estrato económico que se trate y según se trate de hombres o mujeres.

Diversos estudios de la realidad familiar latinoamericana y chilena dan cuenta de la transición del sistema de roles de género desde el tradicionalismo hacia un sistema de roles más moderno. Esto está asociado a la crisis contemporánea de las posiciones masculinas y femeninas, dada por la incompatibilidad entre la vida familiar tradicional (hombre/proveedor; mujer/reproductora) y la exigencia de los mercados a desarrollar nuevas tecnologías, incrementar niveles de calificación e incorporar mano de obra femenina a los procesos de reconversión productiva.

II. La conciliación de la vida laboral y familiar

Algunos antecedentes

La necesidad de compatibilizar la vida laboral y familiar se está haciendo presente en nuestro país, existe una constatación de la fricción que existe entre ambos ámbitos del desarrollo humano.

Las familias han cambiado, no sólo en su composición, sino en los roles que cada uno de sus integrantes quiere desarrollar; los proyectos de vida de las personas están cambiando, especialmente entre las distintas generaciones y entre hombres y mujeres. Y esto afecta necesariamente a la sociedad.

Entre los principales cambios está la incorporación de las mujeres al mercado laboral, -un tercio de las población de las mujeres es económicamente activa-. Sin embargo, la negativa socio/cultural de considerar al hombre trabajador en otros roles, distinto al de proveedor, es uno de los factores que influyen y tensionan las relaciones familiares que requieren de modificaciones que den cuenta de esta realidad.

Las mujeres trabajan en mayor proporción que antes y trabajan más horas que en décadas anteriores.

Cada vez más hombres y mujeres están compartiendo en un número creciente la mantención de sus familias; sin embargo, el fuerte incremento de la participación laboral femenina no ha variado las responsabilidades de las mujeres en el ámbito doméstico, afectando las relaciones familiares y las posibilidades de desarrollo de éstas en lo laboral. Existe una doble jornada que, no en pocos casos, es la causa de una inserción laboral más precaria, con trabajo a tiempo parcial y en ocupaciones menos valoradas con limitadas oportunidades de hacer carrera.

Así lo reflejan algunos datos:

Cuadro N°1

Indice de participación de los miembros del hogar mayores de 5 años en las labores domésticas durante la semana según tramo de edad y sexo

Labores domésticas	Total 100%			6 a 17 años		18 a 60 años		61 y más años	
	Total Índice	Hombre Índice	Mujer Índice						
Aseo	3,2	1,1	5,2	0,9	1,5	1,2	6,5	1,2	4,7
Alimentos	3,1	0,9	5,2	0,4	0,8	1,0	6,6	1,0	5,7
Decisión menú	3,3	1,2	5,3	0,3	0,3	1,5	7,0	1,2	6,1
Compras	3,5	1,9	4,9	0,5	0,4	2,5	6,5	1,7	4,3
Cuidado ropas	2,9	0,6	5,2	0,2	0,8	0,7	6,8	0,4	4,7
Reparaciones	1,5	2,0	1,0	0,1	0,1	2,8	1,4	1,7	0,3
Encerado	1,5	0,3	2,7	0,1	0,5	0,3	3,7	0,1	0,8
Limpiar vidrios	1,5	0,5	2,5	0,4	0,6	0,5	3,3	0,3	0,7
Total	3,0	1,1	4,8	0,5	0,8	1,3	6,1	1,0	4,5

Fuente: Estudio SERNAM realizado por Victoria Nieto (Sep. 99) "Habla la Gente: Trabajo y Familia, una relación compleja".

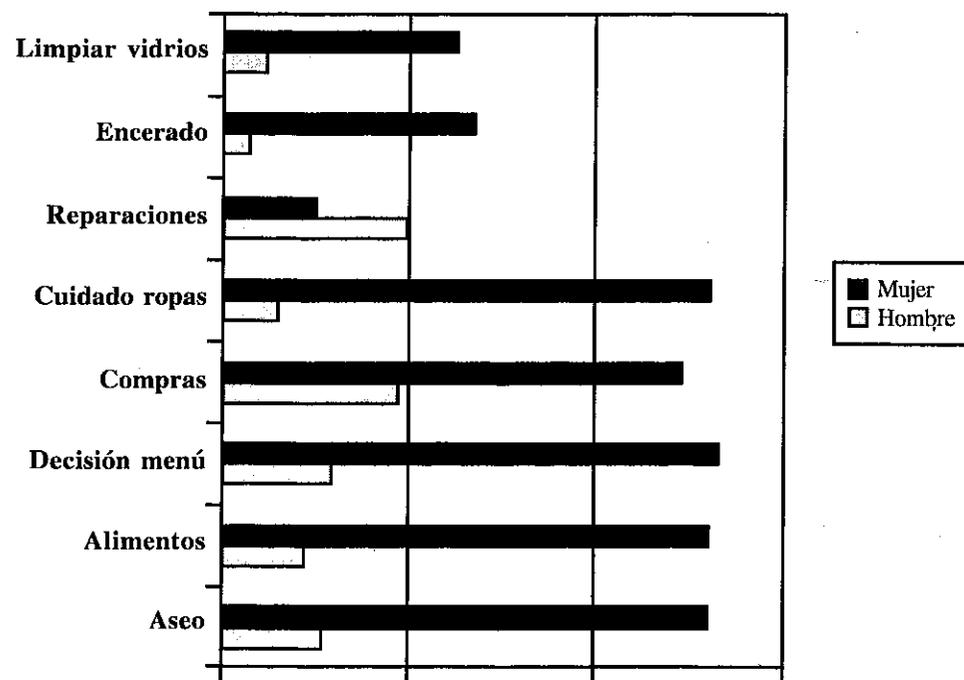
Cuadro N°2

Indice general de participación de la población de más de 5 años en labores domésticas en la semana según posición en el hogar y sexo
(Totales ponderados en relación a 8 labores domésticas)

Parentesco	Total			Hombre			Mujer		
	Casos	%	Índice	Casos	%	Índice	Casos	%	Índice
Jefe del Hogar	1.283	26,8	2,7	985	42,2	1,6	298	12,2	6,5
Cónyuge	983	20,5	7,3	51	2,2	1,7	932	38,0	7,6
Hijo	1.869	39,1	1,2	983	42,1	0,7	887	36,2	1,9
Padres o Suegros	122	2,6	2,2	36	1,5	0,8	86	3,5	2,7
Otros fam. en el hogar	527	11,0	1,7	279	12,0	0,6	248	10,1	3,0
TOTAL	4.784	100,0	3,0	2.334	100,0	1,1	2.451	100,0	4,8

Gráfico N°1

Participación por tipo de labores domésticas según sexo



Otros datos interesantes sobre el uso del tiempo (Sharim y Silva 1998) concluyen que existe una clara situación diferenciada entre hombres y mujeres. La descripción de un día de la semana de las actividades que realizan los hombres, se observa que en la mañana, comienzan el día 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 casi similar, pero hay que agregar un promedio de 3 o 4 horas de actividades domésticas: hacer el aseo, preparar alimentos, compras.

Aunque las mujeres dedican menos tiempo que los hombres al trabajo remunerado, no significa que no cumplan jornada completa. Los hombres orientan su tiempo mayoritaria y masivamente al trabajo remunerado, sobrepasando la jornada establecida, sumando el tiempo usado en el traslado se observa que durante la semana dedican escaso tiempo a la esfera privada.

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.

Sin duda que la situación se extrema en casos de mujeres populares, con mayor sobrecarga.

La inserción laboral de las mujeres, sin perjuicio que para algunos estratos todavía es una opción, para la gran mayoría no lo es, el actual sistema socioeconómico exige a las familias incorporar como fuerza de trabajo a otros integrantes, contar con nuevas mano de obras, mayores ingresos, más horas dedicadas al trabajo es desmedro de la vida familiar.

Desde otra dimensión ni hombres ni mujeres se dedican durante la semana a otros tipos de actividades culturales o sociales, tampoco participan en organizaciones sociales, culturales. Por tanto, hay una tendencia a la individualización de la sociedad, las familias resuelven con estrategias individuales, los conflictos y contradicciones que emergen de los nuevos modelos.

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; una mujer que reemplaza a otra mujer.

Sin duda que hablar de conciliación nos lleva necesariamente a pensar en reformas estructurales al sistema socioeconómico que permita un desarrollo armónico de las personas y sus familias.

III. La conciliación de la vida familiar y laboral: un desafío para las políticas públicas

Para la agenda pública el tema aún es nuevo, los fundamentos teóricos y prácticos que sustentan la necesidad de abordar la conciliación aún no logran penetrar la esfera de las políticas. No se trata de un tema valórico, sino estructural y, por ende, requiere una intervención integrada, no sólo desde el Estado, sino todos los sectores sociales.

Es un deber del Estado preocuparse de este tema, hay compromisos internacionales asumidos por Chile. En efecto, en 1989 Chile ratificó la Convención contra todas las formas de discriminación en contra de la mujer (CEDAW); además, en 1996 el gobierno de Chile ratificó el Convenio 156 de la OIT sobre trabajadores/as con responsabilidades familiares. Esto coloca al Estado de Chile en la obligación jurídica de tomar todas las medidas tendientes para la eliminación de las formas de discriminación.

La no conciliación de los ámbitos familiar y laboral provoca un fuerte menoscabo para el desarrollo de las mujeres, teniendo como resultados la existencia de grandes brechas entre éstas y los hombres en distintos ámbitos especialmente el económico; siendo el tema de la reproducción, no sólo biológica sino de la fuerza laboral masculina, graficadas en las tareas de crianza, cuidado de la prole y las tareas domésticas, las principales barreras de acceso, continuidad, desarrollo para la mujeres en el ámbito laboral.

El Estado debe promover y tomar medidas tendientes a acelerar el proceso de ampliación de las capacidades de las personas. "El buen gobierno exige actuar de modo coherente para compatibilizar de manera sustentable ciertos objetivos sociales, básicos como la democracia, la integración social y el crecimiento económico. Sin dudarlos todos vinculados con el tema que nos convoca y cuyos efectos serán distintos en hombres y mujeres" (PNUD 2000).

IV. Algunas líneas de acción a analizar

Entenderemos por medidas de compatibilización de la vida familiar y laboral: las destinadas a crear las condiciones para que trabajadores y trabajadoras puedan cumplir en forma óptima con las responsabilidades familiares y como resultado de la aplicación de estas medidas se logre una relación más armónica entre la vida familiar, la vida laboral y la equidad entre hombres y mujeres.

Del análisis de la experiencia desarrollada en distintos países podemos hacer una clasificación de las medidas adoptadas en pos de buscar la conciliación (Sur Profesionales 1999).

Las medidas se pueden clasificar en:

a. Medidas de compatibilización internas a la empresa

- Trabajo de tiempo parcial y trabajo flexible.
- Otros arreglos de trabajo flexible.

El tiempo flexible u horas de trabajo flexibles: permite a los trabajadores/as y a los empleadores/as negociar las horas de comienzo y de término de las jornadas laborales, tomar días de permisos no planificados y la recalendarización del trabajo. La flexibilidad en las horas de trabajo permite a los trabajadores responder a sus compromisos familiares, ya sea porque pueden empezar su jornada laboral más tarde o retirarse más temprano, o acumular el tiempo disponible para ser tomado cuando sea necesario.

El trabajo permanente a medio tiempo: se distingue del trabajo ocasional por la presencia de un contrato de trabajo de tipo permanente (contrato vigente sin límite de duración). Un trabajador permanente de tiempo parcial es un trabajador que trabaja menos de una jornada completa, quien disfruta de derechos asociados al empleo permanente, tales como permiso de enfermedad, permisos anuales, de maternidad, de vacaciones, entre otros.

El trabajo compartido: es un arreglo voluntario en el cual dos o más personas comparten un mismo empleo de tiempo completo, cada uno trabajando a tiempo parcial sobre bases regulares y continuas. Es una forma de trabajo de tiempo parcial que puede ser viable cuando el trabajo ordinario de tiempo parcial no lo es, o cuando el trabajo necesita ser realizado sobre la base de una jornada completa y no necesariamente por una sola persona. El trabajo compartido puede ser adaptado a una variedad de circunstancias, porque los arreglos son diseñados individualmente para ajustarse a las necesidades de la organización, de quienes comparten el trabajo y de la naturaleza del trabajo. Se distinguen tres formas de trabajo compartido:

Responsabilidad compartida: dos empleados comparten las responsabilidades de un empleo a tiempo completo. Juntos, ellos realizan el rango completo de una sola posición. No hay división de tareas, los compañeros son intercambiables y capaces de reemplazar el uno al otro.

Responsabilidad dividida: dos personas comparten una posición de tiempo completo y se dividen las responsabilidades entre sí. Los compañeros pueden reemplazar el uno al otro si lo requieren.

Responsabilidades que no se relacionan: dos personas realizan tareas completamente separadas, pero generalmente trabajan en el mismo departamento. En esencia, estos son dos trabajos parciales.

Otros arreglos de trabajo flexible son:

Año de trabajo flexible/acuerdos de permisos flexibles: considera un rango de

permisos flexibles como por ejemplo, bloques adicionales de permisos sin sueldo a lo largo del año.

Esquemas de pausas en la carrera: un empleado negocia un período fijo de tiempo que puede ser incluso de varios años, para dejar de trabajar y estudiar o atender responsabilidades familiares, pero mantiene garantizado su empleo al final del período. Muchos de los esquemas de pausas en la carrera incluyen una extensión del permiso de ausencia y provisiones para la reincorporación. Estos frecuentemente incluyen un trabajo de jornada completa por períodos cortos y trabajo parcial en los períodos de ingreso y de salida. Período durante los cuales el pago y las condiciones de trabajo están disponibles sobre bases pro-rateadas. Es posible además realizar arreglos para que los trabajadores regresen al trabajo por pocas semanas en el año a fin de poder seguir cursos de entrenamiento y mantenerse al día con los cambios o para realizar proyectos específicos por tiempos cortos.

El trabajo en el hogar (también conocido como teletrabajo): La flexibilidad en el trabajo también dice relación con el lugar donde éste se realiza. El personal trabaja lejos del lugar de trabajo usual en tiempo parcial, jornadas completas sobre bases temporales o permanentes. El trabajo puede ser realizado en casa, en una oficina satélite o en un centro de teletrabajo. La mayoría de los arreglos incluyen el requisito de trabajar en la oficina entre uno y tres días a la semana asegurando de ese modo que los empleados no se marginen y pierdan el entrenamiento y las oportunidades de desarrollo y la interacción social.

b. Medidas de compatibilidad externas a la empresa

- Medidas orientadas al cuidado infantil: servicios de cuidado, subsidios para el pago, exención de impuestos, etc.
- Medidas tendientes al cuidado de dependientes: programas de educación, planes de seguro de salud, etc.
- Medidas hacia el/la cónyuge: búsqueda de empleo, apoyo en redes sociales, relocalización en caso de traslado.
- Medidas de apoyo en gestión del hogar: asistencia para el aseo, etc.

c. Medidas legales

- Permisos de maternidad.
- Permisos paternos: parto del hijo, ante la imposibilidad de la madre, asume el padre.

- Permisos de adopción.
- Permisos parentales para ambos de cuidado de los hijos/as.
- Permisos para cuidado de enfermos.
- Arreglos de tiempos especiales. Alimentar hijo; reducción de jornadas, trabajo parcial, permisos anual pagados para periodos de vacaciones de hijos/as.
- Otras: apoyo financiero o compensatorio, créditos, deducciones de impuestos.

Hay algunos países que han implementado este tipo de medidas, como España, Australia, Bélgica, Estados Unidos, la Unión europea también ha instado a sus integrantes a considerar esta temática.

Algunos países han vinculado este tema fuertemente con el principio de mayor productividad y por tanto para la incorporación de este tipo de medidas es estratégico dar prueba al sector empresarial que éstas tienen como efecto la disminución de las pérdidas de las empresas o un aumento de productividad.

En general han tenido buenos resultados, pero se debe hacer presente que las evaluaciones indican que las nuevas prácticas se reflejan sobre todo en los tiempos de las mujeres -en España cada cuatro contratos tiempo parcial para mujeres sólo existe uno para los hombres- y esto va aparejado con el aumento de diversas formas de empleo atípicas, lo que implica generalmente, menor seguridad en el empleo, menores ingresos, menor protección social, menores condiciones laborales. Estos tipos de contrataciones están vinculadas con poblaciones dependientes y ayuda frente al empleo estable.

Esto es contradictorio con el hecho que actualmente las mujeres sólo interrumpen su actividad laboral por períodos cortos y su vinculación con el trabajo es cada vez más sólida.

VI. Experiencias en Chile

En general, según el estudio encargado por el SERNAM (Sur Profesionales 1999), la idea de trabajador con responsabilidades familiares está vinculada principalmente a obligaciones económicas del trabajador con su grupo familiar (rol de proveedor) y secundariamente con obligaciones especiales con sus hijos.

Otro dato arrojado por el estudio es que estas situaciones con consideradas siem-

pre como cuestiones de mujeres que trabajan. Son habitualmente las mujeres quienes solicitan consideraciones especiales y los hombres no los usan aún cuando tengan posibilidad.

Algunas medidas recogidas en el estudio:

Medidas internas de la empresa:

- Permisos para salir durante el horario de trabajo, llegar más tarde, salir más temprano, faltar se otorgan por situaciones familiares (nacimiento, fallecimiento).
- Permisos para el cuidado por enfermedad de familiar.
- Permisos personales por razones de viajes, estudio u otras causas.
- Flexibilidad horaria pos natal.
- Flexibilidad de horaria, horarios flexibles, en función de requerimientos de la producción.
- Flexibilidad para la compatibilidad: evitar mayor congestión y disponer más tiempo con sus familias (1 empresa de 75).

Medidas externas a la empresa:

- Cuidado infantil y apoyo escolar.
- Eventos de ciclo familiar; bonos por nupcialidad, natalidad, fallecimientos.
- Salud trabajador y su familia.
- Apoyo para la vivienda.
- Apoyo para adquisición de bienes y servicios.
- Préstamos para las necesidades familiares.
- Actividades educativas.
- Apoyos para traslados.

Medidas legislativas:

- La brecha existen entre hombres y mujeres en la mayoría de los aspectos del ámbito económico laboral, tiene como fundamento la forma como se han distribuido las funciones productivas y reproductivas. El SERNAM ha intentado promover una serie de iniciativas tendientes a romper este duro nudo estructural.
- Se modificó la normativa de protección a la maternidad por las leyes N° 18.620 y 19.250 que otorgaba licencia sólo a la madre en caso de enfermedad grave de un hijo menor de un año, extendiendo este tipo de licencia laboral al padre o a la madre, siendo ésta última la que tiene la facultad de decidir sobre quién de los dos se ausentará del trabajo por esta razón.
- Además se otorga derecho a post natal al padre, en caso que la madre muera

en el parto o antes del término de su post natal, dándole en estos casos fuero por un año.

- Se logra que el trabajador padre pueda contar con un día de permiso por nacimiento de un hijo/a sin descuento (la iniciativa original era de quince días).

Actualmente se encuentra desarrollándose un estudio sobre un catastro de medidas y prácticas de conciliación vida familiar y laboral, que permita, luego de la recopilación establecer modelos replicables en otras empresas.

VII. Conclusión final

El tema de la conciliación vida familiar y laboral no es un tema de mujeres, ni para las mujeres, sin perjuicio de los favorables efectos que ello tendrá en sus vidas. Es un tema de la sociedad en su conjunto. Se debe reconocer el hecho que las personas han cambiado sus proyectos de vida, en la mayoría de los casos no en forma voluntaria sino por requerimientos del sistema económico social, y esto afecta las relaciones al interior de las familias y requiere adecuación de roles.

Es un tema social que el Estado debe considerar en el diseño, elaboración y evaluación de las políticas públicas, pero no sólo vinculado a lo económico, sino a lo urbano, a lo recreacional, etc., para adecuarla a la nueva realidad buscando una conciliación, tendiente a mejorar la calidad de vida de la población en su conjunto.

Hay que hacer conciencia en la propia ciudadanía de la importancia del tema, debe insertarse en la agenda pública, reivindicado, no sólo individualmente o manifestado como malestar colectivo difuso, sino que debe ser incluido en las demandas de los sectores sindicales y gremiales.

Es tema vinculado con la sociedad que queremos, que cuestiona el sistema socioeconómico actual, que presiona las estructuras que rigen el tejido social en general.

Por tanto, requiere de voluntades políticas de todos los sectores que permitan terminar con el doble discurso de protección a las familias por una parte, frente al no reconocimiento de los cambios vividos al interior de éstas producto de procesos globalizantes, cambios tecnológicos, productivos y de desarrollo sociales e individuales que requieren de una modificación de las relaciones sociales, laborales y familiares.

La conciliación de los ámbitos más importantes en el desarrollo de las personas

no sólo afectará individualmente sino mejorará la calidad de vida de ellas, su grupo familiar y la sociedad entera.

BIBLIOGRAFIA

- Nieto, Victoria (1999) "Habla la gente: Trabajo y Familia, una relación compleja". Estudio SERNAM. Santiago, Chile.
- PNUD (2000) Informe Desarrollo Humano en Chile 2000. Santiago, Chile.
- Sharim, Daniela y Uca Silva (1998) "Encuesta SERNAM sobre el uso del tiempo aplicada en Santiago. Hombres y mujeres con empleo remunerado". Sur Profesionales-SERNAM. Santiago, Chile.
- Sur Profesionales (1999) "Análisis de experiencias en empresas sobre compatibilización de vida laboral y familiar". SERNAM. Documento N° 67. Santiago, Chile.

VIDA EN LA CIUDAD Y RELACIONES DE GÉNERO

Marisol Saborido*

Resumen

Este trabajo explora las conexiones existentes entre mundo laboral y vida familiar desde una perspectiva espacial urbano-arquitectónica. Se plantea que el espacio no es sólo *continente* sino también *contenido* y un factor activo en las relaciones sociales, por tanto, puede contribuir a generar o revertir procesos de fragmentación y desigualdad social. El espacio es un aspecto poco explorado como factor de cambio social y ejercicio ciudadano. Sin embargo, es posible identificar y modificar las características del espacio urbano y arquitectónico, en la ciudad, los barrios y viviendas, para avanzar desde allí a condiciones de mayor equidad entre las mujeres y los hombres y de mayor compatibilidad entre familia y trabajo.

En Chile, y particularmente en Santiago, existe una incompatibilidad creciente entre mundo laboral y vida familiar. La división del espacio es uno de los factores determinantes en dicha incompatibilidad.

En la zonificación de la ciudad los espacios de producción-trabajo aparecen separados y distantes de los espacios de habitación-reproducción. A cada uno de ellos se asignan roles específicos de género y valores diferenciados: las mujeres en su rol de madres y esposas tradicionalmente vinculadas al mundo del hogar; los hombres ligados a la calle y lugares de producción, en su rol de proveedores. Estos mundos separados resultan funcionales a una forma de producción que refuerza la división sexual del trabajo y convierten a la ciudad en un territorio de grandes dicotomías: producción/reproducción, femenino/masculino, público/privado. Lo que aparece como natural es en realidad una distribución desigual de poder entre los grupos sociales y los géneros que aún persiste.

La reorganización de los tiempos en la ciudad, una flexibilización de los sistemas de transporte urbano, una dotación mayor de infraestructura y servicios comunita-

* Arquitecta. COBIJO.

rios, el mejoramiento de las condiciones ambientales y de seguridad en los barrios, así como la localización de la vivienda y fuentes de empleo, son aspectos relevantes a considerar para el logro de vidas más armónicas e integradas para las y los trabajadores habitantes de Santiago.

"Hacer ciudad", como muchos señalan, es construir espacios para la vida. Los ciudadanos y ciudadanas necesitan reconocer(se) en la ciudad, recorrer sus lugares y encontrarse, tener referencias físicas y simbólicas, espacios con identidad y valor social. Los habitantes urbanos requieren no sólo condiciones adecuadas en la vivienda y en sus lugares de trabajo para el desenvolvimiento de las actividades cotidianas sino también condiciones adecuadas para la integración y la sociabilidad. Es necesario (re)construir los espacios públicos y producir transformaciones físicas en la ciudad que permitan rearticular los ámbitos público y privado, productivo y reproductivo, femenino y masculino, para hacer de los vecindarios, barrios y ciudades, territorios más integrados e igualitarios, espacios de convivencia ciudadana.

1. Trabajo remunerado y trabajo doméstico

En la sociedad moderna, con la extensión de la economía mercantil y la aparición de la racionalidad capitalista, el trabajo se escinde en dos: por una parte, el trabajo doméstico y propio del convivir, centrado principalmente en el ámbito del hogar y la familia; por otra, el trabajo remunerado (Márquez y Nuñez 1999).

En Santiago, así como en otras ciudades, las condiciones de alta exigencia y competencia laboral, junto al predominio de un patrón de vida fuertemente consumista, hacen que el trabajo remunerado ocupe cada vez más tiempo. La mayoría de las personas dedica muchas horas a su trabajo remunerado a tal punto que, muchas veces, su tiempo libre es invadido por éste y se traduce más bien en un tiempo de descanso urgente dedicado a la reconstitución de la fuerza de trabajo. Para muchos, la vida cotidiana se agota en el trabajo remunerado quedando desprovista de aspectos esenciales: se reducen la vida familiar, el trabajo doméstico compartido, las actividades culturales y recreativas.

El trabajo doméstico centrado en el ámbito del hogar y la familia ha sido culturalmente asignado al género femenino. De esta forma, las mujeres que desempeñan trabajo remunerado asumen una doble responsabilidad: su jornada de traba-

jo se extiende sumando actividades productivas a sus responsabilidades en el ámbito reproductivo.

De acuerdo a las cifras, en los últimos años en Chile, se observa un aumento persistente de la población femenina económicamente activa, lo que da cuenta de una reducción de la dedicación exclusiva al trabajo doméstico. Para los hombres en cambio el trabajo remunerado es la actividad dominante y creciente, ellos no realizan trabajo doméstico como dedicación exclusiva (CEPAL-SERNAM 2000).

Cuadro N°1

Actividad principal por sexo (porcentajes)

Actividad principal	1990		1996	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Trabajo remunerado	48,0%	22%	50,0%	25%
Trabajo doméstico	0,0%	33%	0,0%	30%

Fuente: CEPAL-SERNAM (2000) / En base a tabulaciones especiales de la encuesta CASEN.

La incorporación de las mujeres al mercado laboral, resulta determinante en las posibilidades de las familias pobres de superar tal condición. Por ejemplo, en los hogares nucleares bi-parentales, existe una clara asociación entre niveles de pobreza y condición activa de las cónyuges; una proporción importante de estos hogares deja de estar por debajo de las líneas de pobreza e indigencia gracias al aporte monetario de las cónyuges mujeres, como indica el cuadro siguiente.

Cuadro N°2

Porcentaje de hogares nucleares bi-parentales que superan línea de pobreza e indigencia gracias al aporte monetario de las cónyuges (porcentajes)

	1990	1996
Hogares que superan línea de pobreza	13,5%	19,5%
Hogares que superan línea de indigencia	21,0%	27,3%

Fuente: CEPAL-SERNAM (2000)

Según datos de la encuesta CASEN entre 1990 y 1996 disminuye fuertemente la proporción de hogares bi-parentales pobres, desde el 35.2% al 20.7%; sin el aporte de las cónyuges el descenso hubiese sido sólo hasta el 25.7%, es decir, inferior en un 5% (CEPAL-SERNAM 2000).

Pero más allá del evidente aporte de las mujeres a la disminución de la pobreza, es necesario evaluar la calidad de su trabajo remunerado, por lo general desempeñado en ocupaciones y condiciones muy precarias. Los datos de la encuesta CAsEN 1996 muestran que el 41% de las cónyuges pobres se desempeñaban como trabajadoras en servicios no calificados, especialmente en el servicio doméstico puertas-afuera; el 22% como peones agrícolas y el 10% como vendedoras en quioscos y puestos de mercado, lo que agrupa a un 73% de las cónyuges pobres.

La incorporación de las mujeres al trabajo remunerado, creciente y sostenida, no ha significado un abandono de sus tareas domésticas ni un aumento de su influencia en la toma de decisiones o control de recursos. El movimiento de las mujeres de lo "privado a lo público" no ha sido acompañado por un movimiento equivalente de los hombres desde lo "público a lo privado".

2. División del trabajo y división del espacio

La división sexual del trabajo, la formación de clases y los roles diferenciados de género, son determinantes en la expresión de los intereses relacionados con los asuntos públicos de la vida en la ciudad. Y ello se expresa en la división del espacio: los espacios de producción-trabajo separados de los espacios de habitación-reproducción. A cada uno de éstos se asignan roles específicos de género con valores diferenciados: las mujeres, en su rol de madres y esposas, aparecen tradicionalmente vinculadas al mundo del hogar y su territorio inmediato; los hombres ligados a la calle y a los lugares de producción, en su rol de proveedores.

Estos mundos separados resultan funcionales a una forma de producción que refuerza la división genérica del trabajo y convierten la ciudad en un territorio de grandes dicotomías: producción/reproducción; femenino/masculino; público/privado. Lo que aparece como natural es en realidad el resultado de una distribución desigual de poder entre los grupos sociales y los géneros que persiste hasta hoy.

La ciudad, como construcción cultural, condiciona la vida de sus habitantes y determina la calidad de los intercambios entre ellos. Las relaciones entre ciudad y género, dan cuenta de un conjunto de inequidades sociales que se expresan en el espacio. Estas conexiones presentan también potencialidades para generar cambios hacia condiciones de mayor igualdad. Habitualmente, cuando se discuten los desafíos hacia el logro de la equidad social y de género, estos aspectos no se

consideran.

El espacio urbano y arquitectónico presenta potencialidades poco exploradas como factor de cambio social y ejercicio ciudadano. Este es un factor activo en las relaciones sociales, no actúa solo como *continente* sino que es a la vez *contenido* y condicionante de estas interacciones, por tanto, puede contribuir a generar o revertir procesos de fragmentación y desigualdad social.

Los roles y actividades de los hombres y las mujeres en sus territorios y recorridos condicionan la percepción y acceso a la ciudad, así como su vida cotidiana y sus oportunidades, las que pueden ser cualitativamente diferentes entre sí.

La vida en la ciudad para hombres y mujeres es hoy múltiple y compleja, sobrepasa las definiciones de dominios y asignaciones espaciales rígidas. No obstante barrios y viviendas, carecen del acondicionamiento necesario para acoger adecuadamente los cambios y las formas de vida actuales.

En Chile y particularmente en Santiago, existe una incompatibilidad creciente entre mundo laboral y vida familiar. Una fuerte segregación tanto en términos de grupos sociales como en términos de la distribución de las actividades en el espacio marca profundas diferencias entre distintas áreas de la ciudad. Mientras algunos barrios destinados a los sectores de mayores ingresos muestran un alto estándar de vida, con moderno equipamiento y servicios, abundante dotación de áreas verdes y buenas condiciones de accesibilidad y medios de transporte; otros sectores desvalorizados en el mercado urbano, exhiben instalaciones precarias y grandes déficit de equipamiento, altos grados de deterioro ambiental, condiciones de inseguridad y aislamiento para sus habitantes homogéneamente pobres.

Estas delimitaciones en el uso del espacio hacen que muchos deban recorrer diariamente largas distancias desde sus lugares de residencia a sus lugares de trabajo, en búsqueda de mejores oportunidades de empleo o para acceder a servicios específicos. Para los trabajadores varones ello significa salir muy temprano de casa y volver tarde y cansados después de largos viajes; para las mujeres significa enfrentar distintas dificultades: la imposibilidad de acceder a un buen empleo, especialmente si tienen hijos pequeños que no pueden dejar; distintas barreras al interior del mercado laboral por tener que compatibilizar vida familiar y vida laboral, muchas veces en condiciones de gran tensión y excesiva extensión de sus jornadas. En condiciones de pobreza, estas dificultades se hacen aún más críticas.

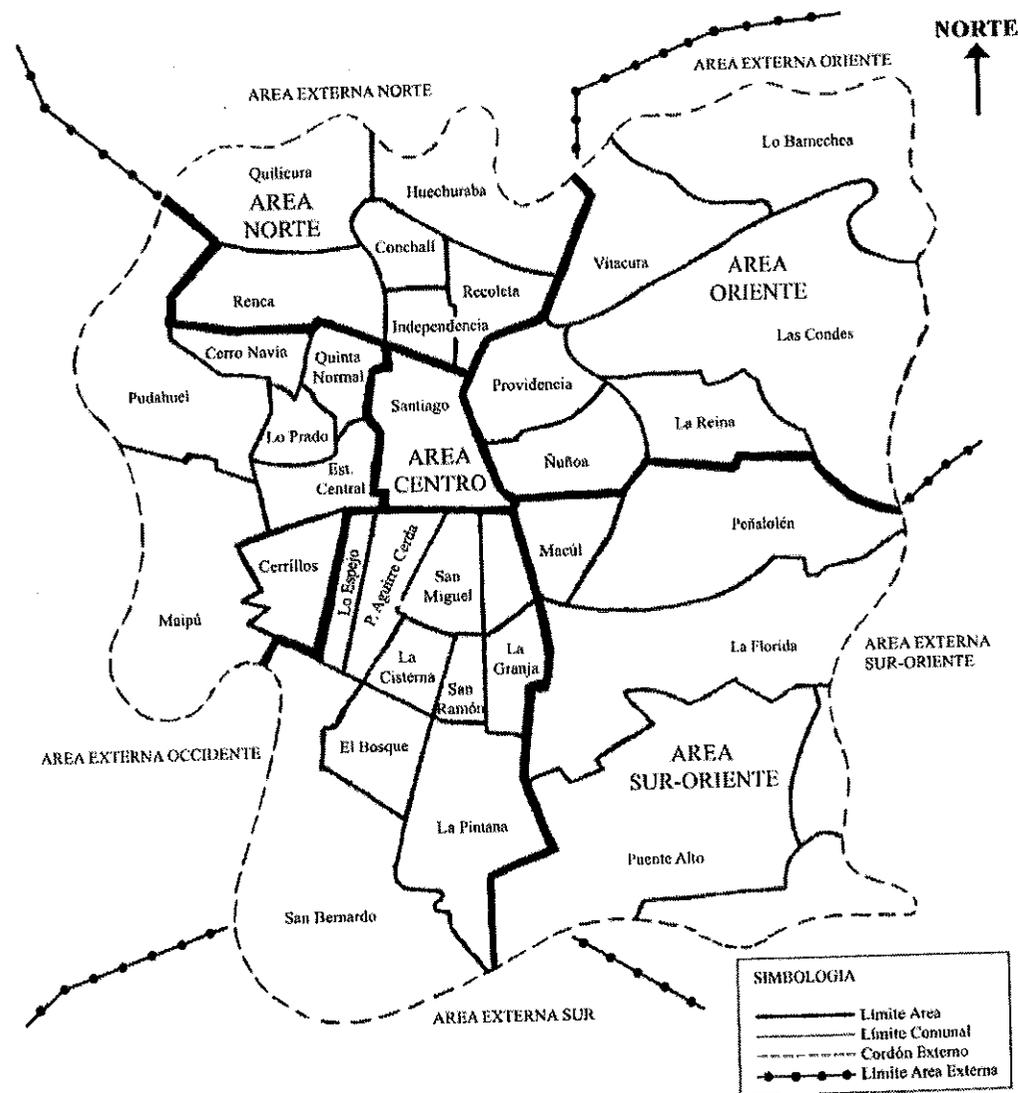
Los datos de la Encuesta de Origen y Destino de 1991¹ para el Gran Santiago (SECTRA-Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones 1991) proporcionan datos que ilustran esta situación.

- La concentración de población por área geográfica es mayor en el área Sur, con un 25% de la población; seguida por el área Occidente, con un 19.8% y Sur Oriente, con un 18.2% de la población. A la inversa, la menor concentración de población se ubica en el área Centro, con un 6%, seguida por el área Norte, con un 13.3%.
- La distribución de hogares según tamaño familiar muestra que las áreas Centro y Oriente son las que tienen el mayor porcentaje de hogares de menor tamaño familiar, de 1 a 3 habitantes; mientras que el área Sur concentra los hogares de mayor tamaño, 4 a 5 y 6 o más habitantes.
- La distribución de hogares según nivel de ingreso familiar (en pesos de mayo de 1991) muestra que el área Oriente es la que tiene el mayor porcentaje de hogares con ingreso alto (41,6%), y el área Sur es la que tiene mayor porcentaje de hogares con ingreso bajo (65,3%).

En síntesis, Santiago es una ciudad que concentra su población de menores ingresos fundamentalmente en las áreas Sur y Occidente; en oposición al Oriente, y en los últimos años el área Nor-Oriente, que agrupan a los sectores de mayores ingresos. El área Centro, por definición aglutinadora de comercio, servicios y sede de gobierno, sólo recientemente ha sido repoblada para un mejor aprovechamiento de su infraestructura y equipamiento. El área Norte tiende a una localización preferentemente industrial. El desmesurado crecimiento de Santiago en extensión agrava los efectos de la segregación con diversos resultados: problemas de congestión y contaminación, tiempos prolongados de transporte, aumento persistente del precio del suelo urbano, lo cual obstaculiza el avance hacia condiciones de mayor equidad y productividad en la ciudad.

¹ Lamentablemente no existen datos más actualizados dado que esta encuesta se realiza sólo cada diez años.

Plano de Areas y Comunas del Gran Santiago



Fuente: Encuesta Origen y Destino Santiago 1991, SECTRA, Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones.

3. Compatibilidad familia y trabajo: desafíos urbanos

Los hechos expuestos plantean la necesidad de incorporar nuevas visiones y criterios en la planificación y políticas urbanas y habitacionales como requisito para compatibilizar el mundo laboral con la vida familiar. La reorganización de los tiempos en la ciudad, la flexibilización de los sistemas de transporte público, una dotación mayor de infraestructura y servicios comunitarios, el mejoramiento de las condiciones ambientales y de seguridad en los barrios, así como la localización de la vivienda y de las fuentes de empleo son aspectos relevantes a considerar para el logro de vidas más armónicas e integradas para las y los trabajadores y para sus familias.

A continuación se analizan algunos de estos aspectos, los que al mismo tiempo presentan oportunidades para hacer de Santiago una ciudad más sustentable, más amable e igualitaria.

Transporte Urbano

El transporte urbano es un factor crucial en el desarrollo de las ciudades y en el logro de la equidad social. Un buen sistema de movilización de la fuerza de trabajo incide en la productividad y en la calidad de vida de la población.

En una ciudad extensa y fuertemente segregada como Santiago, el transporte urbano exhibe un panorama bastante caótico. El gran derroche de tiempo y recursos provocado por el crecimiento en extensión de la ciudad y la falta de organización material y operativa de los autobuses, maltrata diariamente la población, aislando a los más pobres y obstaculizando sus oportunidades de empleo. La encuesta de Origen y Destino proporciona algunos datos que ilustran esta situación (SECTRA-Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones 1991).

Los viajes en la ciudad, para distintos propósitos (trabajo, estudio u otros), pueden ser realizados en transporte público (bus, taxibus colectivo, metro y combinación de éstos), transporte privado (automóvil privado y taxi), caminata u otros medios (diferentes a los señalados). Según lo anterior:

- El área Centro es la que concentra el mayor número de viajes por concepto de trabajo.
- En cuanto a tasa de motorización, la comuna de Vitacura tiene el mayor número vehículos por hogar (1.71 vehículos en 1991), La Pintana tiene la menor tasa de motorización (con sólo un 0.05 vehículo por hogar para el mismo año).

- Vitacura, Lo Barnechea y Las Condes son las comunas con menor proporción de viajes en transporte público; Conchalí, Pudahuel, Cerro Navia y San Bernardo son las que tienen un mayor porcentaje en transporte público, pero también en estas comunas un porcentaje muy alto de los viajes se realiza caminando (más del 20%).

El sistema de transporte urbano ilustra también relaciones de competencia en el espacio y desigualdades de género. El movimiento en la ciudad, la posibilidad o no de desplazarse de un lugar a otro y la forma en que se realizan los desplazamientos varía según niveles socioeconómicos y distinciones de género. Tradicionalmente, veremos a los hombres como conductores en los autobuses y a las mujeres como pasajeras, con niños a su cargo. Las necesidades de transporte de las mujeres son distintas a las de los hombres, porque en muchos casos sus jornadas de trabajo son parciales y se combinan con otras responsabilidades ligadas al cuidado de los niños y mantención de la casa y la familia. Es necesario considerar estas diferencias, flexibilizar los sistemas y combinar alternativas, para satisfacer adecuadamente las distintas demandas de transporte en Santiago.

Un sistema de transporte público integrado, como en el caso de Curitiba-Brasil, permite combinar diferentes tipos de microbuses con distintos recorridos, paraderos y velocidades; ello se complementa con medidas de regulación del uso del suelo, sistemas de tarifas diferenciadas y escalonamiento de horarios de las actividades comerciales y de servicios. Este sistema economiza un 14% de la tarifa convencional y devuelve a los usuarios una hora por día. Otros casos interesantes de innovación en el transporte sin inversiones de gran magnitud se encuentran en las ciudades de Quito y Buenos Aires. Estos ejemplos demuestran que es posible lograr economías de tiempo y costos operativos con una inversión reducida cuando existe decisión política.

Los índices de calidad de vida, particularmente insatisfactorios en Santiago, pueden volverse favorables a partir de un mejoramiento en el sistema de transporte colectivo.

Familia, Vivienda y Suelo Urbano

La vivienda es sin duda un anclaje vital en la ciudad, clave para una ciudadanía plena.

El aumento de la población en la ciudad y la transición demográfica han traído consigo un aumento en la demanda por suelo urbano y vivienda. A su vez, se observa

una mayor diversificación de la demanda habitacional. Las familias chilenas en las últimas décadas han experimentado importantes cambios en su conformación, estructura y dinámicas internas, lo que determina distintos requerimientos habitacionales y distintas posibilidades de acceso a la vivienda, servicios urbanos y fuentes de empleo. Una manifestación de estos cambios es la presencia cuantitativamente importante de hogares encabezados por mujeres, los que presentan en general mayores índices de pobreza según señalan los datos (CEPAL-SERNAM 2000).

- En Chile, los hogares encabezados por mujeres aumentaron su participación de 20% a 22% entre 1990 y 1996, y ésta es especialmente significativa en los hogares monoparentales. La jefatura femenina parece ejercerse fundamentalmente, o al menos captarse estadísticamente, en ausencia del cónyuge.
- La evolución de los ingresos de los hogares y de la pobreza, según quien sea el jefe de hogar (varón o mujer), muestra cómo la situación de pobreza afecta diferencialmente a unos y otros y cómo de este hecho se derivan particulares vivencias, oportunidades y obstáculos para su desarrollo. Los hogares encabezados por mujeres tenían en 1990 como en 1996, ingresos inferiores que aquellos con jefatura masculina, como ilustra el cuadro siguiente.

Cuadro N°3
Ingresos del hogar según sexo del jefe (Pesos de 1996)

Ingresos	1990			1996		
	hombres	mujeres	relación ^a	hombres	mujeres	relación ^a
Autónomo del hogar	309.304	193.704	1.60	423.998	301.519	1.41
Subsidios monetarios	2.674	2.321	1.15	3.834	3.662	1.05
Total	311.978	196.025	1.59	427.831	305.181	1.40

Fuente: CEPAL-SERNAM (2000)

^a Corresponde a la división del ingreso de los hombres por el ingreso de las mujeres.

Las políticas habitacionales han contribuido a la expansión urbana y a la especulación en el mercado de suelo, al construir vivienda social en la periferia, donde los precios de los terrenos son menores, empleando diseños extensivos de baja densidad. Es necesario considerar con mayor cuidado las implicancias urbanas de las acciones en el campo habitacional, compatibilizando el esfuerzo por alojar a las familias sin techo con el de mejorar su acceso a las oportunidades que brinda la ciudad. La observación de los efectos ambientales, urbanos y sociales adversos que ha tenido la construcción de conjuntos de vivienda social extensos y uniformes, con problemas de accesibilidad y una dotación insuficiente de equipamiento y servicios, ponen en cuestión las escalas y estilos de producción habitacional adoptados por las políticas de vivienda convencionales. Si bien se argumenta que el déficit

habitacional justifica la producción masiva en estándares mínimos, ello implica sacrificar aspectos de calidad residencial y urbana y objetivos de equidad social que ya no es posible ignorar.

El reconocimiento de la existencia de distintos tipos de familia, así como de los múltiples roles que desempeñan las mujeres y que pueden desempeñar otros miembros de la familia, debe conducir a una reorganización y distribución más equilibrada del trabajo doméstico y cuidado de los niños, hasta ahora asumidos casi exclusivamente por las mujeres.

Una estrategia posible para dar cabida a la diversidad y generar condiciones de mayor igualdad entre las mujeres y los hombres es intervenir los espacios introduciendo en ellos modificaciones físicas que permitan un intercambio. Esto es, la planificación y diseño de calles y espacios públicos que acojan adecuadamente a las mujeres (pero también a los niños pequeños, personas discapacitadas y de tercera edad) y viviendas (u otros espacios de carácter privado) que sean flexibles para realizar en ellas diversas actividades, más allá del alojamiento como uso exclusivo. Así por ejemplo:

- En las viviendas: facilitar la incorporación de espacios para actividades de pequeño comercio y talleres productivos; mejorar la distribución de los espacios interiores y construir pequeños espacios intermedios de articulación con el exterior. Además, es posible modificar el programa arquitectónico de las viviendas para estimular la participación de los varones y demás integrantes de la familia en las responsabilidades del hogar. La cocina, por ejemplo, constituye un espacio tradicionalmente destinado a la reunión y el intercambio familiar. Sin embargo, su desplazamiento y reducción a una superficie mínima en las viviendas sociales significa no sólo una incomodidad para cocinar sino que impide la integración de la familia en esta actividad. Derribar el muro que separa a la cocina de los espacios de comer y estar permitiría ganar superficie y recuperar el sentido de hogar, donde cocinar y comer pueden ser actividades de encuentro y participación colectiva.
- En las calles: ampliar los espacios para los peatones; delimitar las zonas de circulación de automóviles; fomentar el uso de la bicicleta y construir ciclovías de tránsito continuo; rampas para la circulación de sillas de rueda y rodados infantiles.
- En los barrios y en la ciudad: aumentar la dotación de infraestructura y servicios de apoyo para aliviar el trabajo doméstico: guarderías infantiles, comedores para estudiantes y trabajadores, lavanderías comunitarias, transporte público específi-

co a la escuela y lugares de trabajo. Asimismo, se requiere mejorar las condiciones de iluminación; aumentar la dotación de vegetación y mobiliario urbano; flexibilizar horarios del comercio y servicios; construir parques y plazas privilegiando el espacio público sobre el privado.

Estas modificaciones reportarían beneficios para todos los habitantes de la ciudad. Permitirían también descubrir ámbitos de realización para las mujeres y los hombres hasta ahora poco explorados. Estimular este intercambio, a través de intervenciones físicas en los espacios urbanos a distintas escalas para que las mujeres y los hombres puedan desenvolverse adecuadamente en ámbitos y dominios tradicionalmente atribuidos al sexo opuesto, sin duda enriquecería las posibilidades de desarrollo de unos y otras, al tiempo que mejoraría las interacciones entre ambos.

"Hacer ciudad", como muchos señalan, es construir espacios para la vida. Los ciudadanos y ciudadanas necesitan reconocer(se) en la ciudad, recorrer lugares y encontrarse, tener referencias físicas y simbólicas, espacios con identidad y valor social. Los vecindarios constituyen territorios cotidianos, a escala humana, donde es posible y necesario recuperar la calidad de vida urbana. Las experiencias de las mujeres y los hombres como participantes activos en la construcción y mejoramiento de las condiciones de vida en sus vecindarios constituye un capital social acumulado en este sentido.

Los habitantes de Santiago, así como en otras ciudades, requieren no sólo condiciones adecuadas en la vivienda y en sus lugares de trabajo para el desenvolvimiento de las actividades cotidianas sino también condiciones adecuadas para su integración y sociabilidad. Es necesario entonces (re)construir los espacios públicos y producir transformaciones físicas en la ciudad que permitan rearticular los ámbitos público y privado, productivo y reproductivo, femenino y masculino, para hacer de los vecindarios y barrios territorios más integrados e igualitarios, espacios de convivencia ciudadana. En esta tarea, la participación de las mujeres y los hombres en la discusión y decisión sobre sus proyectos de ciudad constituye un elemento crucial. En su definición resulta indispensable la participación activa de las mujeres para identificar y decidir sobre aquellos aspectos que resultan más o menos favorables para una convivencia igualitaria y un hábitat más armónico (Saborido 1999).

BIBLIOGRAFIA

- CEPAL- SERNAM (2000) *Las mujeres chilenas en los noventa, hablan las cifras*. Naciones Unidas. Santiago, Chile.
- Márquez, F. y Nuñez, L. (1999) "Compatibilidad entre vida laboral y vida familiar: experiencias y políticas" en *Temas Sociales* N°22 - SUR. Santiago, Chile.
- Saborido, Marisol (1999) "Ciudad y Relaciones de Género", Documento de Referencia DDR/5, CEPAL. Santiago, Chile
- SECTRA - Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones (1991) *Encuesta de Origen y Destino de 1991 para el Gran Santiago*. Santiago, Chile