



Psicoperspectivas

ISSN: 0717-7798

revista@psicoperspectivas.cl

Pontificia Universidad Católica de Valparaíso
Chile

Gómez, Constanza

Trabajo y flexibilidad laboral en el Estado chileno: Experiencias de mujeres a la luz del feminismo
liberal

Psicoperspectivas, vol. 13, núm. 3, 2014, pp. 41-51

Pontificia Universidad Católica de Valparaíso

Viña del Mar, Chile

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=171032365005>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Trabajo y flexibilidad laboral en el Estado chileno: Experiencias de mujeres a la luz del feminismo liberal

Constanza Gómez

Universidad de Chile, Chile

constagomez@u.uchile.cl

RESUMEN

El Estado chileno se ha nutrido del feminismo liberal con el objetivo de incluir a las mujeres en el ámbito público. Considerando esto, la finalidad del presente artículo es dar a conocer la percepción que tienen mujeres respecto a su experiencia laboral enmarcada en una perspectiva feminista liberal. Para ello se realizaron doce entrevistas a trabajadoras del servicio público, destacándose la visión de precariedad en la relación laboral con el Estado, conflictos con jefaturas femeninas y percepciones relacionadas con mandatos de género. Se concluye que el Estado liberal ha contribuido a la reproducción de las desigualdades, en tanto opera bajo lógicas tradicionales de género, en las cuales las mujeres perciben las tensiones de transitar entre lo productivo y reproductivo.

PALABRAS CLAVE

trabajo femenino, Chile, feminismo liberal, desigualdad

Work and leeway policy in labor contracts within the Chilean State: The experience of women in light of the liberal feminism movement

ABSTRACT

Liberal feminism has been nurturing the Chilean State with the purpose of including women in the public arena. Considering this, this article intends to broadcast the perception that women have about their work experience within the framework of the liberal feminist movement. We conducted twelve interviews with public service employees, which highlighted the perception of lack of job stability as State employees, personal conflicts with women managers and gender-related managerial issues. We conclude that the liberal State has contributed to the reproduction of inequalities, since it operates under the traditional gender logic, in which women perceive that they move back and forth along a pathway between their productive and reproductive roles.

KEYWORDS

women workforce, Chile, liberal feminism, inequality

Recibido: 03 marzo 2014

Aceptado: 24 septiembre 2014

Cómo citar este artículo: Gómez, C. (2014). Trabajo y flexibilidad laboral en el Estado chileno: Experiencias de mujeres a la luz del feminismo liberal. *Psicoperspectivas*, 13(3), 41-51. Disponible en <http://www.psicoperspectivas.cl> doi:10.5027/PSICOPERSPECTIVAS-VOL13-ISSUE3-FULLTEXT-452

Introducción

El modelo impuesto por la dictadura militar en Chile introdujo, entre otras cosas, la idea de libertad de mercado. Este modelo era un proyecto económico, ideológico y político que logró permeare la cultura, la salud, la educación y el trabajo (Kremerman, 2013). De esta forma, se crearon una serie de instituciones funcionales a esta ideología, tales como las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP)¹ y las Instituciones de Salud Previsional (ISAPRE)². El fundamento de base fue que la autorregulación del mercado implicaría mayores beneficios a la sociedad (Kremerman, 2013). Esto trajo consigo una alta dependencia en los niveles de vida de mujeres y hombres al mercado, conformándose un modelo implícito de Estado de corte liberal (De la Cruz, 2009).

Durante la pasada década, el Estado chileno se ha nutrido del feminismo liberal, dándole una creciente importancia a la inclusión de las mujeres en el ámbito público, cuya finalidad sería la desaparición de las discriminaciones y la igualdad de oportunidades. Así, “el liberalismo ha apoyado la intervención del Estado a favor de las mujeres como personas abstractas con derechos abstractos, sin examinar el contenido de estas nociones en términos de género” (Mackinnon, 2005, p. 203).

Uno de los campos donde es posible apreciar la inequidad derivada del modelo liberal es el trabajo. Según el Informe de Desarrollo Humano en Chile (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD], 2010), aproximadamente en 80% de las mujeres con edades entre los 20 y 44 años participan o han participado del mercado laboral. La decisión en torno al trabajo se guía principalmente por la necesidad del cuidado de otros y por cuestiones de género, más que por las oportunidades de empleo o por la autonomía de sí mismas. “Así, las trayectorias de inserción laboral de las mujeres dependen fuertemente de la forma de las relaciones y negociaciones de género que se establecen en el hogar y en el propio lugar de trabajo” (PNUD, 2010, p. 19).

El trabajo para las mujeres sigue diversas trayectorias, que van más allá de estar o no en el mundo laboral. Abandonos temporales, ascensos, variación en ingresos, entre otros, complejizan esta relación (PNUD, 2010). Adicionalmente, las mujeres han ingresado con mayor precariedad a la fuerza de trabajo, lo que muestra que el hecho de ser trabajadoras asalariadas no constituye garantía de protección social, ingresos, ni estabilidad (Fundación Sol, 2013). Un indicador de esta desigualdad es la brecha salarial de un 26,3% entre mujeres y hombres que realizan un mismo trabajo en un mismo cargo (Ministerio de Desarrollo Social, 2011). Un segundo indicador es la estabilidad laboral. En este sentido, el 22,2% de las mujeres asalariadas no cuentan con contrato de trabajo, a pesar de tener que cumplir con deberes, subordinación directa y horarios (Durán & Kremerman, 2013). Además, la Primera Encuesta sobre Condiciones de Trabajo y Salud muestra que el 11,5% de las mujeres trabajadoras se encuentran en un empleo temporal y un 7,8% a honorarios, lo que se traduce en una condición de menor estabilidad laboral (Dirección del Trabajo, 2011). A su vez, la Organización Internacional del Trabajo (2011) destaca que el problema del trabajo femenino no sólo se reduce al tipo de empleo, sino también al tiempo de trabajo. Así, las mujeres suelen cumplir con jornadas laborales más extensas que los hombres, dejando menos tiempo para actividades como el ocio, la educación y la salud.

Debido a lo anteriormente señalado, el presente artículo tiene como propósito dar a conocer la percepción que tienen las mujeres trabajadoras respecto a su experiencia laboral en el Estado de Chile, enmarcada desde una perspectiva feminista liberal. En el seno de este enfoque, se encuentra la dicotomía público/privado en que las mujeres, a pesar de tener una creciente participación en el mercado laboral, siguen siendo las responsables de la esfera privada, tal como el cuidado de los hijos y las tareas domésticas.

Feminismo liberal y división sexual del trabajo

El feminismo ha originado importantes cambios sociales en pos de la igualdad y de la eliminación de diferentes formas de discriminación que mermaban la autonomía moral y el ejercicio de la libertad de las mujeres (De las Heras, 2009). En este quehacer, durante el siglo XX, se desarrollaron variadas perspectivas feministas que fueron mostrativas de las diferentes posiciones ideológicas que cruzaron tanto las instancias de poder, como aquellas que se definían como reactivas a las políticas oficiales relativas al género. Muchas de ellas tuvieron posiciones críticas al liberalismo (Teimil, 2011), mientras que otras adhirieron al mismo.

¹ Las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) consisten en un sistema previsional de capitalización individual, de carácter obligatorio, en que el dinero cotizado por los/as trabajadores/as es transado en el mercado accionario, traduciéndose en millonarias ganancias para los administradores de los fondos, pero no para los/as trabajadores/as.

² Las Instituciones de Salud Previsional (ISAPRE) son entidades que reciben las cotizaciones de los/as trabajadores/as afiliados al sistema privado de salud, para el financiamiento de gastos relacionados con esta área

Anne Phillips (2009) sostiene que la relación entre feminismo y liberalismo siempre ha sido incómoda, ya que los liberales no reconocían del todo las implicancias de la igualdad para las mujeres. Sin embargo, el liberalismo fue un elemento inspirador para la tradición feminista.

Liberalismo, feminismo y democracia tienen en común su origen (Pateman, 1991): los tres nacen con la idea de que los individuos son libres e iguales. En particular, el feminismo es el “estudio crítico general de las relaciones sociales de dominación y subordinación sexual, así como de la perspectiva de un futuro con igualdad para los sexos” (Pateman, 1991, p. 6). De este modo, ni feminismo ni liberalismo pueden ser concebidos sin alguna perspectiva de individuo como ser libre e igual, autónomo y emancipado de aquellos vínculos más tradicionales y jerarquizados (Pateman, 1996). Por otra parte, el feminismo ha estado del lado más progresista de las teorías liberales, incluso, en ciertas ocasiones ha ejercido presión sobre algunos ideales del liberalismo desafiando los principios de éste y los supuestos ontológicos de la naturaleza humana (Beltrán, 2008).

En esta lucha por la igualdad, en el año 1966, Betty Friedan contribuyó a la fundación de la Organización Nacional para las Mujeres (NOW), la que se ha convertido en la máxima representante del feminismo liberal. Caracterizaron la situación de las mujeres como desigual dada la exclusión de la esfera pública; ellas buscaban una mayor inclusión de las mujeres en el mercado laboral y la promoción respecto a la ocupación de puestos públicos (De Miguel, 2012). El feminismo liberal se centró en reformas legales orientadas a la igualdad en cuanto al trabajo, la educación, el poder político, entre otros (Trimiño, 2010). No obstante, al poco andar, fueron evidenciándose dificultades respecto a la salida de las mujeres al ámbito público, ya que muchas debieron enfrentarse a una doble jornada de trabajo, dado que no hubo mayores cambios en tanto al quehacer de las labores domésticas (Trimiño, 2010).

Para ello, la intervención del Estado era específica respecto a las acciones para la conciliación del ámbito privado con el público; pero las medidas adoptadas en busca de la igualdad entre mujeres y hombres no proponían desmontar el sistema patriarcal, sino aplicar variaciones al esquema ya instaurado. Por lo mismo, “la discusión se establece no con esta estructura, sino a título individual con los hombres; por otro lado, no se pretende provocar cambios significativos en la esfera privada” (Trimiño, 2010, p. 311).

Actualmente no es posible encontrar una concepción única de feminismo liberal. Para Beltrán (2008), este tipo de feminismo va más allá del liberalismo puro, mientras que para Mackinnon (2005) no sería más que el

liberalismo aplicado a las mujeres. Para la primera autora es más que la suma de palabras, toda vez que este tipo de feminismo exige para las mujeres el derecho a la autodeterminación, igualdad de oportunidades, acceso a educación, entre otros, todo lo cual implica políticas redistributivas (Beltrán, 2008).

No obstante lo anterior, hay posiciones antagónicas entre feminismo y liberalismo. Este último es especialmente ambiguo en lo que respecta a los ámbitos público/privado, generando discrepancias entre feministas y liberales en relación a dónde y por qué de la distinción. Las feministas plantean que el liberalismo se estructura por relaciones patriarcales y de clase, en las cuales se oculta la sujeción de las mujeres a los hombres bajo la apariencia de universal, individualista e igualitario (Pateman, 1996). El argumento de la dicotomía liberal público/privado sirve a las primeras feministas para resguardar un espacio en el que las mujeres podrían moverse sin la obstrucción del Estado en la distribución de los roles sociales (Cyfer, 2010).

Por su parte, Beltrán (1994) plantea que público/privado es un binarismo que supone la existencia de uno de los términos en presencia del otro, pudiendo ser definidos independientemente. De esta forma, el liberalismo entiende la sociedad civil con independencia de la unidad doméstica, por lo que la separación entre público/privado se da al interior de la primera, dentro del mundo masculino (Pateman, 1996).

Este binarismo tiene un profundo carácter ideológico, ya que cumple un rol fundamental en la asignación y reproducción de las jerarquías de valores, de tal manera que las mujeres tienen un estatus inferior, limitando la participación política que esta misma situación impone (Andía, 2007). Nerea Aresti (2012) señala que el proyecto liberal, desde sus comienzos, excluyó a las mujeres de los derechos de ciudadanía, convirtiéndose en un punto de tensión en el centro de los diferentes ámbitos del liberalismo, sin ser la excepción el feminismo. Esto significa que el individuo liberal, un sujeto único, autónomo, capaz de poseer y manejar sus propios bienes no es universal en términos de género, puesto que el fundamento patriarcal y conservador sobre la naturaleza de las mujeres se ha construido y configurado en torno a la división de la esfera pública y doméstica (Cyfer, 2010). Los criterios universales que rigen la sociedad civil no son más que criterios liberales asociados al individuo hombre; las características asociadas a la universalidad humana fueron siempre masculinas (Cyfer, 2010).

Considerando lo anteriormente expuesto, es posible concluir que el liberalismo se encuentra estructuralmente conectado al patriarcado y, como tal, la dicotomía público-privado se transformaría en una trampa para el feminismo (Cyfer, 2010). En una primera

mirada, la distinción serviría para los objetivos emancipadores, pero pronto muestra la perpetuación de la división sexual de los roles sociales. De esta forma, el feminismo liberal se vería envuelto en ciertas inconsistencias propias de la integración de ambas teorías. La aceptación de la separación privado/público no puede evitar su carácter patriarcal, que hace imposible de conciliar con el feminismo (Cyfer, 2010).

Trabajo femenino, flexibilidad laboral y mandatos sociales

En el sistema capitalista, la fuerza de trabajo y las necesidades humanas se han transformado en mercancías transables en el mercado. En este marco, la flexibilidad laboral es una de las principales tareas del mercado del trabajo (De la Garza, 1997). Esta ha llevado a un cambio en las relaciones laborales, caracterizadas por una heterogeneidad de modos de empleo y una creciente inestabilidad del mismo, dando paso a trayectorias laborales discontinuas y desestabilizadas (Godoy, Stecher & Díaz, 2007). De esta manera, las desigualdades de género forman parte de la estrategia flexibilizadora, toda vez que son las mujeres quienes, muchas veces, necesitan compatibilizar el trabajo remunerado con el reproductivo, accediendo a empleos flexibles e inestables (Mauro & Yáñez, 2005).

En Chile, la incorporación de las mujeres al mercado laboral no ha estado seguida de una redistribución y reducción del trabajo de cuidados y doméstico. Así, las mujeres transitan en la articulación permanente entre estos dos tipos de trabajos, tensionados los conflictos y exigencias que en ocasiones se vislumbran contrapuestos (Díaz & Mauro, 2012).

Para Yáñez (1999), parte del problema se encontraría en que el mercado de trabajo se basa en el supuesto de experiencias y proyectos de vidas homogéneos, a partir de los cuales se construyen las relaciones laborales. Dichas experiencias y proyectos responden principalmente a una estructura masculina, en la que las jornadas laborales se configuran bajo la idea de un sujeto que se encuentra 44 horas a la semana trabajando en el ámbito público.

En relación al trabajo femenino, Bertomeu y Domènech (2007) señalan al menos dos aspectos relevantes: i) lo que importa no es tanto la arbitraria distinción público/privado, sino que un tipo de trabajo (público) sea remunerado, mientras que el otro (privado) no; ii) el trabajo doméstico es fundamentalmente femenino. Respecto a estos aspectos, el trabajo no remunerado se encuentra invisibilizado y desvalorado, tanto social como económicamente, trayendo consigo importantes implicancias de género, ya que se asocia a lo biológico y natural (Valdés & Fritz, 2006), además de descuidar “las

implicaciones sobre la división del trabajo y responsabilidades de hombres y mujeres, liberando a los varones de las responsabilidades del trabajo reproductivo” (Valdés & Fritz, 2006, p. 51).

En relación a las mujeres y su irrupción en el ámbito público, Montecino (2007) utiliza el concepto de huacha, para explicar las ilegitimidades que las mujeres experimentarían en su cotidianeidad. La primera de ellas, es el ocupar espacios —como el público— que no le corresponden tradicionalmente y que han sido diseñados para hombres, de tal manera que la ilegitimidad en este campo afectaría la experiencia cotidiana de las trabajadoras, configurando un modelo de subvaloración laboral femenino.

La segunda ilegitimidad es la del cuerpo. Lo femenino se lleva a lo público, en tanto materialidad corporal a la cual se le asocian características de reproducción, pero también de seducción. La ideología va desde la idea del cuerpo como objeto sexual dispuesto bajo la mirada masculina hasta el cuerpo como reproductor, que conlleva a la mujer como madre. La tercera bastardía reproduce el sistema de estatus, toda vez que a las mujeres se les asigna un trabajo devaluado, que es el de la reproducción cotidiana, el trabajo doméstico y el cuidado de los hijos.

Dichas ilegitimidades se encuentran vinculadas a mandatos de género que tienden asociar lo femenino a la pasividad y emocionalidad (Beltrán, 2011), esperando que las mujeres respondan a tareas relacionadas con el cuidado, comprensión y sobrevivencia (Chaves, 2012).

Metodología

Las características del problema a investigar, en el que se busca la comprensión de procesos sociales y no la predicción de los mismos, hace necesario trabajar con una metodología que fomente y privilegie el análisis crítico (Tarrés, 2004). De este modo, lo cualitativo se erige como la metodología que más se adecua a los requerimientos de la presente investigación, ya que fomenta la comprensión del trabajo como un lugar de construcción de significados, discursos y subjetividades, visibilizando la heterogeneidad de posiciones sociales. En este sentido, esta metodología permite estudiar la posición de trabajadora del Estado como un lugar particular en el sistema laboral.

El Estado chileno se ha posicionado como un corregidor de las desigualdades, incorporando la perspectiva de género con el fin de contrarrestar los mecanismos generadores de desigualdad existentes en la sociedad y, por tal, en la producción y modificación de las relaciones de género (Solar, 2009). En este marco, se han definido una serie de medidas para su institucionalización, como aquellas que buscan

promover la incorporación de mujeres en altos cargos directivos mediante una regulación específica; la Ley 20.348 sobre la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres; el Programa Mujer trabajadora y jefa de hogar; nueva Ley de postnatal; subsidio de maternidad para trabajadoras con contratos temporales; entre otros. Con esto, se busca la inclusión de mujeres a puestos de trabajo formales, mejorar las condiciones de empleo, fomentar la capacitación técnica y apoyar el emprendimiento de proyectos encabezados por mujeres, con el objeto de compensar las desigualdades de género.

De manera general, las medidas y políticas adoptadas por el Estado no cuestionan la distribución de responsabilidades en el ámbito privado, las que siguen siendo atribuidas a las mujeres. De esta forma, dichas medidas se encuentran basadas en modelos tradicionales de familia y género (Caro, 2009), lo cual conlleva la producción de “un individuo hombre orientado al trabajo y un individuo mujer orientado simultáneamente al trabajo y la familia” (Caro, 2009, p. 36).

La inclusión del género en las políticas de Estado también alcanza a las organizaciones estatales, con medidas que permiten conciliar la esfera privada y la pública de sus trabajadoras/es. En su rol de empleador, el Estado busca impulsar políticas y medidas contra la discriminación laboral en sus organismos (Ministerio de Hacienda, 2008).

A partir del posicionamiento del Estado respecto al género y al trabajo en sus organismos, se trabajó con 12 relatos de mujeres trabajadoras de organizaciones públicas, obtenidos por medio de entrevistas realizadas en el primer semestre de 2013. Se utilizó un muestreo en bola de nieve, consistente en identificar casos de interés, partiendo por contactos que conocen otros casos que pueden servir a la investigación (Iñiguez-Rueda, 2008). Fueron entrevistas abiertas semidirectivas, en que se trabajó sobre la base de una pauta de temáticas relevantes a tocar (Valles, 1999), permitiendo un alto grado de profundidad y libertad (Vela, 2004). Éstas se enfocaron en cuatro puntos principales: liberalismo y trabajo en el Estado; construcción de ámbito público/privado; conflictos laborales y mandatos de género. Las entrevistas fueron realizadas en contextos laborales, por lo que aspectos éticos como la confidencialidad y el anonimato fueron explicitados escrita y verbalmente, por medio de la utilización de consentimiento informado.

Las variables cualitativas del estudio estuvieron dadas por el sexo, clase socioeconómica, maternidad y lugar de trabajo. Así, los criterios muestrales requirieron que todas las participantes fueran mujeres, de clase media, con o sin hijos y trabajadoras del servicio público. La

inclusión de mujeres de clase media responde a que el trabajo en el Estado chileno se conforma con trabajadores de este segmento (Barozet & Fierro, 2011), por lo que en la clase media tradicional existe un sustento histórico arraigado.

Cabe destacar que la clase media fue definida por la ocupación, lugar de residencia, educación e ingreso, toda vez que sin ser pobre ni rica, apela al capital educacional para construir un espacio propio en la jerarquía social, no sufre los embates de las clases más populares, pero tampoco tienen seguridad en su posición social. Sufren de altos niveles de precariedad, inestabilidad y protección social limitada (Espinoza & Barozet, 2008).

Los datos se analizaron en un cuerpo total de información, utilizando para ello, Análisis de Contenido Cualitativo que, de manera general, puede entenderse como un grupo de técnicas interpretativas del sentido latente de los textos. De esta forma, no sólo este tipo de análisis queda circunscrito a lo manifiesto del material, sino que también se hace necesario profundizar en la interpretación y el contexto social en que se produce la información (Andréu, 2000).

Por medio del programa ATLAS.ti se codificaron las unidades de significación, las que luego fueron agrupadas en categorías generales bajo el criterio de afinidad temática y relacionadas con los cuatro puntos principales de las entrevistas, los cuales fueron elaborados a partir de la literatura. Posteriormente, se procedió a generar análisis de información latente, consistente en generar interpretaciones de aquello subyacente al relato.

Por último, cabe destacar que los resultados fueron sometidos a criterios de validez. Se utilizó la triangulación como herramienta, que consistió en la presentación de estos a las participantes. Todas manifestaron conformidad con los datos obtenidos, por lo tanto, es posible afirmar que poseen la fidelidad y veracidad necesarias para los fines de esta investigación. En tal sentido, Bonilla-Castro y Rodríguez (2005) sostienen que la validez interna estará dada, por una parte, por la credibilidad de los resultados y, por otra, por la coherencia de estos con la investigación. De la misma manera, la validez externa se provee en tanto los resultados obtenidos permitan ser aplicados a grupos similares, principalmente porque no se funda en criterios estadísticos sino en la posición social de los sujetos.

Resultados

El análisis aquí presentado surge a partir de los datos más relevantes recogidos de las percepciones de las mujeres trabajadoras de acuerdo con la problemática

planteada. Fue posible desprender tres categorías: percepción de precariedad laboral en el Estado chileno; jefaturas, mujeres y la percepción del conflicto; y por último, mujeres: tensiones y mandatos sociales. Estas categorías fueron ejemplificadas a través de citas correspondientes a las entrevistadas, para lo cual se utilizó un nombre ficticio, seguido del número de orden según el cual se realizaron las entrevistas.

Percepción de precariedad laboral en el Estado chileno

Existe una opinión generalizada respecto a que las condiciones actuales de empleo en el Estado son precarias. De esto podrían derivarse analíticamente dos formas de precariedad asociadas al mundo del trabajo en el sector público, las que están altamente relacionadas: precariedad por tipo de contrato y precariedad asociada al género.

En relación a la precarización por tipo de contrato, ésta se encuentra presente como condición contractual para mujeres y hombres en el Estado chileno, desprendiéndose dos grandes situaciones: la de los convenios de honorarios y la de losa contrata. El primero, conlleva inestabilidad y desprotección, ya que ante cualquier motivo se puede generar un cese del servicio prestado. Respecto al segundo, se desprende que el contrato otorga protección, sin embargo, se hace la salvedad de que el futuro de quien trabaja es impredecible. La contrata –a diferencia del nombramiento de planta– requiere de la renovación, una vez cumplidos los plazos estipulados, dejando en la incertidumbre a quien está bajo esta vinculación.

El contrato protege el embarazo y la maternidad, no obstante, fue posible evidenciar irregularidades en torno a las contrata y protección del embarazo, donde el contrato sólo fue renovado una vez que la trabajadora podía reintegrarse laboralmente, no dando protección de pre ni postnatal:

‘Me dijeron: “ya, si te vamos, te vamos a recon-tratar”, llevaba 4 años trabajando, “te vamos a recon-tratar cuando vuelvas con tu hijo”, no se hicieron cargo de nada, sólo me dieron la posibilidad de volver a mi trabajo’ (Patricia, Informante 4).

Por otro parte, en el caso de los honorarios, a pesar de que la ley regula el tiempo en que las y los trabajadoras/es pueden estar en esta situación en el aparato público, hay quienes están años bajo tal vinculación. De tal manera que esta prestación de servicios no cuenta, entre otras cosas, con protección en el caso de tener un accidente laboral, con seguridad social ni con beneficios del sector público, a los cuales

sí tienen derecho aquellas/os trabajadoras/es que se encuentran contratadas/os. Esta problemática es percibida por las trabajadoras como transversal al género, vale decir, afectaría de igual forma a hombres y mujeres en el sector público. Sin embargo, en aquellas que tenían hijos, esto se configuraba particularmente complejo toda vez que la precariedad era traspasada a estos, específicamente en el ámbito de la salud.

‘Yo estoy a cargo de mi hijo y me angustia pensar que puede enfermarse. Tengo que llevarlo al consultorio o al hospital y las condiciones no son buenas, las esperas larguísimas...sale peor. Todo porque no tengo contrato y estoy a honorarios’ (Daniela, Informante 8).

Por otro lado, la desprotección del Estado hacia las trabajadoras se evidencia también en temáticas relacionadas con el embarazo y la maternidad, a modo de precarización por género. La primera, se asocia al pre y postnatal, a los que a pesar de ser un derecho, no todas las mujeres pueden acceder. La segunda, respecto al cuidado de los hijos, lo que sigue siendo una responsabilidad principalmente femenina.

El embarazo no es protegido legalmente para aquellas que se encuentran a honorarios, ya que la ley, al suponer que esta modalidad es una prestación de servicio temporal, externa, sin dependencia ni horario, no contempla el pago de pre ni postnatal, derecho a licencias médicas ni a fuero maternal.

‘Estuve a punto de perder a mi hijo. Como estaba a honorarios no tuve derecho a prenatal y eso hizo que al final del embarazo tuviera problemas. Me tuvieron que internar en el hospital y el médico me dijo que había estado a punto de tener una pérdida’ (María, Informante 12).

De esta forma, se vislumbra que, a pesar de existir leyes a favor de la protección de la maternidad, éstas son insuficientes para evitar prácticas discriminatorias en el Estado chileno. Adicionalmente, a las mujeres se les sigue sometiendo a un tipo de discriminación por edad fértil a la hora de postular a un empleo en la administración estatal:

‘La ley debe ser más clara y más precisa, en ese sentido como autoridades (...) ¡qué tiene que ver en la entrevista de trabajo que tenga o no hijos!, entonces ellos dicen que no’ (Rosa, Informante 2).

Se evidencia que el problema no se resuelve puramente en el ámbito legal, ya que a pesar de los esfuerzos puestos por el Estado en pos de la igualdad de género, éste reproduce las prácticas discriminatorias y excluyentes hacia las mujeres. La capacidad reproductiva incide directamente en la participación en el mercado laboral, en

el cual el principio de igualdad entre mujeres y hombres no se cumple. De esta manera, tal como es señalado por Montecino (2007), la maternidad marca a fuego la diferencia entre unas y otros. La oposición entre maternidad y trabajo remunerado muestra el conflicto entre el estatus femenino y el contrato.

Por otro lado, se encuentra el cuidado de los hijos, responsabilidad que sigue siendo vista como exclusividad femenina. En este sentido, resuena el objetivo del Estado chileno que plantea la necesidad de la inclusión de las mujeres al ámbito público, buscando su conciliación con lo privado; sin embargo, para esto, es necesario que los hombres ingresen al espacio doméstico (Beltrán, 2008), con el objetivo de otorgar mayores oportunidades de igualdad.

De manera general, el cuidado de los hijos es considerado por el Estado como una actividad privada. La distribución del tiempo de aquellas mujeres que, además de hacerse cargo del cuidado de los hijos trabajan remuneradamente, conlleva una mayor complejidad, toda vez que sufren una sobrecarga de trabajo y mayor desgaste de energía,

‘nunca logro descansar, en la casa el cansancio es mayor. Cuidar a la hija, cuando llego, y limpiar y ordenar los fines de semana’ (Camila, Informante 11).

Jefaturas, mujeres y la percepción del conflicto

Los conflictos laborales en el Estado se manifiestan principalmente con la jefatura de la que se es dependiente directamente, debido a las atribuciones que se le confiere, las que muchas veces son percibidas como relaciones políticas y no como vínculos relacionados con competencias técnicas. La autoridad que emana del cargo se aprecia como una personalización del poder, vale decir, el acento en el discurso recae en características personales para explicar el actuar de la jefatura:

‘Es que el tema con ella fíjate, es una persona muy rígida, muy rígida y que tiene cierta tiranía para con el resto’ (Ana, Informante 5).

En torno al poder y la temática de género, se percibe una desvalorada posición de las mujeres respecto a aquellas que ocupan cargos superiores en organismos públicos. Existe la idea generalizada de que las mujeres en altos mandos se masculinizan,

‘Está mal entendido el rol de la jefatura, se masculinizan mucho’ (Daniela, Informante 8).

Se percibe que en las prácticas de jefatura, como la toma de decisiones y el ejercicio del liderazgo, se mantienen lógicas masculinas bajo las cuales se ha ejercido el poder tradicionalmente, por ejemplo, la agresividad. En este sentido, las mujeres muchas veces ven redefi-

nida su identidad social, en la cual las posiciones se configuran de una nueva manera y su carrera profesional adquiere otra relevancia frente a otros ámbitos de la vida.

‘Yo creo que para una mujer llegue a una jefatura, hay muy poco, no conozco ninguna mujer de cerca que ejerza buena jefatura porque si estás en una jefatura y ejerces cien por ciento, dejaste de lado tu casa, tu familia’ (Sandra, Informante 1).

A pesar de la percepción que las trabajadoras tienen de las jefaturas femeninas, coinciden en la necesidad de incorporar más mujeres a cargos directivos como un aspecto relevante en la igualdad de género. Sin embargo, los relatos dan cuenta que, si esto se llevara a cabo sin medidas referidas a la redistribución de tareas en el ámbito privado, las mujeres se verían presionadas a decidir entre su carrera profesional o su vida familiar y personal.

En relación con lo anterior, cabe destacar lo planteado por Sonia Montecino (2007): “vivimos en la paradoja que al mismo tiempo que se expande su identidad (...) (madres, trabajadoras, profesionales, etc.), emergen nuevas opresiones y nuevos nudos aprisionan su posición” (p. 154). La huacha irrumpe en lugares en el sistema diseñados para ser ocupados por hombres, lo que significa que las mujeres ingresan a una serie de códigos que no forman parte de su tradición, convirtiéndose en la primera ilegítimidad.

Otro aspecto relevante a considerar es la significación del conflicto. Por una parte, se encontró la temática de la figura de la trabajadora conflictiva y, por otro, el conflicto laboral entre mujeres. En torno a la primera, se asume que existen ciertas prácticas en el trabajo, que son categorizadas como conflictivas, como por ejemplo, el reclamo y el desacuerdo. En relación a la segunda, el conflicto entre mujeres es percibido como deslegitimado a causa del género, como se explica más adelante.

Los conflictos son percibidos como una irrupción al *statu quo*, que tensiona la reproducción cotidiana de la vida laboral. Así, el conflicto se configura como algo necesario de mitigar a la brevedad.

‘Después te ponen en una lista negra y no te contrata nadie. O sea, nadie en el Estado. Igual uno piensa: es difícil que exista eso, pero ¿qué sabemos?’ (Amparo, Informante 9).

Es relevante considerar el imaginario que se construye a partir de estas experiencias. En la cita, se coloca en existencia una lista negra en el Estado, lo que serviría a nivel informal para impedir que personas catalogadas de conflictivas generen problemas en otros potenciales trabajos en organismos públicos.

Por otro lado, cuando son dos o más las mujeres protagonistas de un conflicto, éste se deslegitima, considerándose poco serio por parte de las jefaturas y compañeros de trabajo. En el caso de que el conflicto persista, se buscan instancias estatales superiores a la organización para resolverlo y legitimarlo.

‘Tuve que ir a Contraloría y ahora espero el fallo, porque lamentablemente acá hay dos mujeres peleando y dicen “minas” (...) ahh esto es de “mina”, no pesco, chao’ (Rosa, Informante 2).

La percepción de las mujeres trabajadoras es que se genera una devaluación del conflicto femenino dado que se asume como poco racional, “dicen “están en sus días”, minas hormonales” (Rosa, Informante 2), motivado por cambios hormonales, asociando lo femenino con lo emocional.

Mujeres: tensiones y mandatos sociales

El principal mandato social que se percibe es el del cuidado familiar. La conciliación de éste con el trabajo en el Estado se configura como un aspecto relevante a la hora de construir proyectos personales en las mujeres.

‘Me gustaría tener hijos, pero cómo los cuido si trabajo todo el día. No me gustaría salir con licencia porque me ha costado mucho entrar a trabajar con contrato y no quiero perderlo’ (Rosa, Informante 2).

Las mujeres deben tomar decisiones para poder conciliar la esfera familiar con la pública, toda vez que el sistema estatal chileno vuelve dicotómica la vida social y cotidiana, perpetuando la división sexual del trabajo. Esto concuerda con lo señalado por Pateman (1996) respecto a que el liberalismo ocultaría el patriarcado de la estructura social. A su vez, la división público/privado, tal como plantea Beltrán (1994), se trataría de un binarismo que supone la existencia de uno de los términos en presencia del otro, teniendo un carácter ideológico ya que cumple un rol fundamental en la asignación y reproducción de las jerarquías de valores.

En la mayoría de los casos no es posible para las mujeres disfrutar de la maternidad y desarrollarse de manera íntegra en el trabajo remunerado, siendo experimentada la primera como un obstáculo para el segundo.

‘Cuando voy a trabajar me voy triste, me gustaría estar con mi hija, pero cuando estoy con ella, estoy pensando en todo lo que debo hacer en el trabajo y que debería avanzar’ (Camila, Informante 11).

A pesar del discurso autonomista, en el cual las mujeres con un trabajo remunerado serían lo suficientemente independientes como para mantenerse solas, en su cotidianeidad se muestra que es una afirmación a medias, ya que por un lado existe una sobrecarga de trabajo y, por otro, una precariedad de los empleos ofrecidos por el Estado lo que, sumado a los múltiples roles que cumplen socialmente, generan la idea que su realización debe ser perfecta:

‘Tienes que ser o buena mamá o buena pareja o buena amante o buena en la cama, buena en el trabajo, buena profe, buena amiga, buena, buena hija, buena hermana y de verdad no puedes’ (Loreto, Informante 7).

La percepción de exigencia permanente a rendir adecuadamente en todos los planos de la vida cotidiana, conlleva un desgaste psicológico y físico. Muchas veces esto se traduce en una autoexigencia con el fin de ser reconocidas socialmente. Así, este ideal de mujer se vuelve autoflagelante, ya que los fracasos no pueden ser parte de la dinámica.

Un segundo mandato es la maternidad. En los discursos, ésta se configura como un tema relevante, tanto para las mujeres que no tienen hijos, como para las que sí tienen. No es construida como un ámbito individual, sino colectivo, relacionada con una red de apoyo y contención.

‘Para mí es muy importante tener una red cercana para que me acompañe en el embarazo. No me imagino en ese proceso sola, sin familia ni amigos, sin mujeres cercanas que te cuenten sus experiencias’ (Natalia, Informante 3).

Lo que finalmente se busca es no hacer de la maternidad una experiencia solitaria, sino una experiencia de vida compartida, sobre todo con otras mujeres.

Por otra parte, en aquellas mujeres sin hijos se encontró una tensión en relación al ser o no madre: “es un tema... no sé si soy yo la que quiere ser madre o es la presión social de estar sobre los 30” (Rosa, Informante 2). Son múltiples los factores que se aprecian en los discursos, entre ellos el origen del deseo: ser madre por deseo propio o porque la sociedad lo impone como parte indispensable de la vida e identidad de las mujeres, a modo de mandato de género.

Por otro lado, el aplazamiento de la maternidad, en mujeres profesionales se debe a razones de índole laboral o de pareja. Se esgrime que la interrupción en la carrera laboral se traduciría en una situación perjudicial para el reconocimiento y construcción de la misma, más aún en aquellas mujeres que tenían planes de seguir en el sector público. En este sentido, se percibe la maternidad como algo que se espera de las mujeres,

pero de lo cual, el Estado chileno no considera una problemática pública, quedando en la exclusiva responsabilidad femenina, en la esfera privada.

Discusión y conclusiones

El trabajo es una experiencia social que se configura bajo variados significados que se relacionan con prácticas y discursos que aluden, por una parte, a los roles tradicionales de género, en los cuales la maternidad cruza y tiñe la experiencia, laboral y cotidiana y, por otra, a la autonomía que se ve tensionada por las dificultades del sistema laboral chileno que responde a necesidades masculinas.

En la presente investigación fue posible conocer las percepciones que tienen mujeres respecto a su experiencia laboral, a la luz de la perspectiva del feminismo liberal. Una de ellas es la precariedad, manifestada en dos formas. La primera asociada al tipo de contrato, se percibe que afecta por igual a mujeres y hombres, haciendo alusión al convenio de honorarios y a la contrata, como los actuales mecanismos de vinculación laboral para el Estado, todo lo cual se traduce en desprotección social e inestabilidad.

En el caso de las mujeres a honorarios la situación se complejiza, ya que se encuentran privadas de seguridad social y del derecho a la protección de la maternidad. Esto configura el segundo tipo de precariedad, por género. Considerando que en muchos casos el honorario se establece como un tipo de vinculación permanente con el Estado empleador, las mujeres no pueden gozar del derecho de pre ni postnatal, ni de contar con cobertura de salud para ellas ni para sus hijos, lo que da cuenta de una precariedad que, si bien en un principio se considera igual para hombres y mujeres, al recaer en las segundas el cuidado y protección de los hijos, estos quedan desprotegidos también, extendiendo esa precariedad a otros.

Por otro lado, los conflictos con las jefaturas, derivadas de situaciones percibidas como arbitrarias, son una experiencia recurrente en la cotidianeidad laboral de mujeres trabajadoras del Estado. En este sentido los discursos dan cuenta de jefaturas femeninas con lógicas masculinas, a tal punto que, frente a conflictos de carácter laboral entre dos trabajadoras, es común que se requiera la participación de alguna superioridad orgánica o institucional para su resolución, pues muchas veces tales conflictos pierden legitimidad por parte de las jefaturas y compañeros de trabajo.

Por último, los relatos dieron cuenta de la percepción de dos tipos de mandatos sociales de género arraigado a las mujeres: el cuidado familiar y la maternidad. Respecto al primero, se aprecia que en términos laborales, el Estado funciona en base a los roles

tradicionales de género, en que lo doméstico sigue siendo un espacio femenino. Así, el cuidado de otros es un aspecto central a la hora de generar proyectos laborales y de vida, lo que puede condicionar el tipo de trabajo al cual se accede.

La maternidad, por su parte, es motivo de reflexión en las mujeres, interpelándolas respecto a sus deseos, pero también respecto a lo que la sociedad espera de ellas. En este sentido, para algunas el aplazamiento de ésta se relaciona con razones laborales como no querer interrumpir la carrera y así no poner en riesgo lo logrado en este ámbito.

Por lo anteriormente descrito, es posible concluir que el Estado liberal coloca trampas al feminismo, ya que las medidas adoptadas con el fin de reducir la desigualdad de género han servido para precarizar a sus trabajadoras mediante mecanismos de vinculación que no otorgan estabilidad ni seguridad social, basadas en modelos tradicionales de familia y género. En este sentido, se concuerda con Valdés y Fritz (2006) respecto a las repercusiones que esto tiene en la división del trabajo entre hombres y mujeres, ya que los primeros se ven liberados del trabajo reproductivo.

Si bien, liberalismo como feminismo se fundan en las mismas ideas (Pateman, 1991), los resultados del presente estudio nos permiten sostener que ambos serían incompatibles. Esto queda demostrado en las experiencias relatadas por las trabajadoras, quienes a partir de temáticas como la maternidad y las relaciones contractuales con el Estado chileno, dan cuenta de un sistema que pone en tela de juicio su condición de ciudadanas.

La igualdad como uno de los principales postulados del liberalismo es un aspecto inacabado en el sistema estatal chileno, específicamente en el campo laboral. En tal sentido, las desigualdades de género persistirán en este ámbito mientras la incorporación de las mujeres en el trabajo remunerado se realice conjuntamente con el de reproducción, siendo este último desvalorado e invisible.

Finalmente, no es posible desconocer los avances en términos de igualdad de género ni la relevancia social derivada del acceso de las mujeres al ámbito público, como una conquista del feminismo liberal. No obstante, en este campo se avanza dos pasos y se retrocede uno, siendo una tarea inacabada. En este sentido la igualdad no queda reducida a la salida de las mujeres a lo público, la que además, se encuentra condicionada muchas veces por la esfera privada, lo que concuerda con lo señalado por Andía (2007), en que la división público/privado favorece la reproducción de la valoración jerárquica entre los géneros.

Referencias

- Andía, B. (2007). Lo personal es político: Una lectura de lo público y lo privado. *Boletín Generando*, 10, 1-13.
- Andréu, J. (2000). *Las técnicas de análisis de contenido: Una revisión actualizada*. Andalucía: Centro de Estudios Andaluces. Disponible en <http://www.public.centrodeestudiosandaluces.es/pdfs/S200103.pdf>
- Aresti, N. (2012). Los argumentos de la exclusión. Mujeres y liberalismo en la España contemporánea. *Historia Constitucional*, 13, 407 – 431.
- Barozet, E. & Fierro, J. (2011). *Clase media en Chile, 1990-2011: Algunas implicancias sociales y políticas*. Santiago de Chile: Fundación Konrad Adenauer. Disponible en http://www.kas.de/wf/doc/kas_29603-1522-4-30.pdf?111202200649
- Beltrán, A. (2011). *Análisis de los discursos que conforman el imaginario adolescente en torno a la sexualidad, salud sexual y diversidades sexuales. El poder socio-simbólico del género*. Almería: Universidad de Almería. Disponible en <http://repositorio.ual.es/jspui/handle/10835/414#.U1Qh11WSzIY>
- Beltrán, E. (1994). Público y privado (sobre feminismos y liberales: Argumentos en un debate acerca de los límites de lo político. *Doxa* 15–16, 389-405.
- Beltrán, E. (2008). Feminismo liberal. En E. Beltrán & V. Maquieira (Eds.), *Feminismos. Debates teóricos contemporáneos* (pp. 86-103). Madrid: Alianza Editorial.
- Beltrán, E. (2011). *Análisis de los discursos que conforman el imaginario adolescente en torno a la Sexualidad, Salud Sexual y Diversidades Sexuales. El poder Socio-simbólico del Género*. Universidad Almería: Repositorio Institucional. Disponible en <http://repositorio.ual.es/jspui/handle/10835/414#.U1Qh11WSzIY>
- Bertomeu, M. J. & Domènech, A. (2007). Público y privado: Republicanismo y feminismo académico. *Revista Sin Permiso*, Disponible en <http://www.sinpermiso.info/textos/index.php?id=1292>
- Bonilla-Castro, E. & Rodríguez, P. (2005). *Más allá del dilema de los métodos: La investigación en ciencias sociales*. Bogotá: Norma.
- Caro, P. (2009). Análisis del programa Chile Crece Contigo desde los ideales normativos y la noción de prueba. *Revista Trabajo Social* 17, 25-37.
- Chaves, A. (2012). Masculinidad y feminidad: ¿De qué estamos hablando? *Educare*, 16, 5-13.
- Cyfer, I. (2010). Liberalismo e feminismo: igualdade de género em Carole Pateman e Martha Nussbaum. *Revista de Sociologia e Política*, 18, 135-146.
- De la Cruz, C. (2009). *Consecuencias económicas del conflicto trabajo-familia: Desafíos para las políticas públicas*. Tesis de Maestría no publicada, Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas. Departamento de Ingeniería Industrial. Universidad de Chile.
- De la Garza, E. (1997) Trabajo y mundos de vida. En H. Zemelman (Coord.) *Subjetividad: Umbrales del Pensamiento Social* (pp. 75-91). Madrid: Anthropolos.
- De las Heras, S. (2009). Una aproximación a las teorías feministas. *Universitas. Revista de Filosofía, Derecho y Política*, 9, 45-82.
- De Miguel, A. (2012). *Los feminismos a través de la historia*. Centros del Profesorado de Almería, Cuevas-Olula y El Ejido: CEPIndalo: Plataforma Provincial de Teleformación. Disponible en http://recursos.cepindalo.es/moodle/file.php/140/BLOQUE_2/HISTORIA_FEMINISMO.pdf
- Díaz, X. & Mauro, A. (2012). Reflexiones sobre la salud mental y trabajo en Chile: Análisis de casos desde una perspectiva de género. En A. Cárdenas, F. Link & J. Stillerman (Eds.), *¿Qué significa trabajo hoy? Cambios y continuidades en una sociedad global*. Santiago de Chile: Catalonia. Disponible en <http://www.proyectoaraucaria.cl/documentos/20130702084308REFLEXIONES%20SOBRE%20la%20SALUD%20MENTAL%20Y%20TRABAJO%20EN%20CHILE.pdf>
- Dirección del Trabajo (2011). *Primera encuesta sobre condiciones de trabajo y salud*. Disponible en http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/article-s-100037_recurso_1.pdf
- Durán, G. & Kremerman, M. (2013). El “trabajo sucio” de las mujeres. *El Mostrador*. Recuperado el 25 de marzo de 2013: <http://www.elmostrador.cl/noticias/pais/2013/03/08/el-trabajo-sucio-de-las-mujeres/>
- Espinoza, V. y Barozet, E. (2008). ¿De qué hablamos cuando decimos “clase media”? Perspectivas del caso chileno. *Expansiva*, 142, 1 – 35.
- Fundación Sol. (2013). *Minuta de empleo N° 31*. Santiago de Chile: Fundación Sol. Disponible en <http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2013/04/Minuta-Empleo-DEF-13.pdf>
- Godoy, L., Stecher, A. & Díaz X. (2007). *Trabajo e identidades: Continuidades y rupturas en un contexto de flexibilización laboral*. Santiago de Chile: Centro de Estudios de la Mujer. Disponible en www.cem.cl/pdf/godystecher.doc.
- Íñiguez-Rueda, L. (2008). *Métodos cualitativos*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona. Disponible en <http://psicologiasocial.uab.es/lupicinio/index.php/>

- [documentos/category/1-materiales?download=8:metodos-cualitativos](#)
- Kremerman, M. (2013). Marco Kremerman, Economista de la Fundación Sol: "En Chile la dignidad del trabajador es un tema de segundo orden". *El Rastro*. Recuperado el 25 de marzo de 2013: <http://noticias.rastro.com/?p=9093>
- Mackinnon, C. (2005). Feminismo, marxismo, método y Estado: Hacia una teoría del Derecho feminista. En O. Mejía (Dir.), *Crítica jurídica. Teoría y sociología jurídica en los Estados Unidos* (pp. 195-224). Facultad de Derecho. Bogotá: Universidad de los Andes
- Mauro, A. & Yáñez, S. (2005). *Trayectorias laborales y previsión social en Chile en un contexto de flexibilidad. Resultados de una investigación longitudinal*. Santiago de Chile: Centro de Estudios de la Mujer. Disponible en <http://www.cem.cl/pdf/cuaderno1.pdf>
- Ministerio de Desarrollo Social (2011). *Encuesta de caracterización socioeconómica nacional (CASEN)*. Santiago de Chile: Ministerio de Desarrollo Social. Disponible en http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/layout/doc/casen/situacion_ocupacional_previsional_e_ingresos_del_trabajo.pdf
- Ministerio de Hacienda (2008). *Igualdad de oportunidades en el empleo público. Situación del Gobierno Central*. Santiago de Chile: Ministerio de Hacienda. Disponible en http://www.dipres.gob.cl/publicaciones/folleto_igualdad_oportunidades_may2008.pdf
- Montecino, S. (2007). *Madres y huachos. Alegorías del mestizaje chileno*. Santiago de Chile: Catalonia.
- Organización Internacional del Trabajo (2011). *Conciliación del trabajo y la vida familiar*. Disponible en http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/GB/312/GB.312_POL_4_span.pdf
- Pateman, C. (1991). Feminismo y democracia. *Debate Feminista*, 1, 3-23.
- Pateman, C. (1996). Críticas feministas a la dicotomía público/privado. En C. Castells (Comp.). *Perspectivas feministas en teoría política* (pp. 31-52). Barcelona: Paidós.
- Phillips, A. (2009). El feminismo y el liberalismo nuevamente: ¿Tiene razón Martha Nussbaum? *Debate Feminista*, 39, 130-151.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2010). *Informe de desarrollo humano en Chile. Género: los desafíos de la igualdad*. Santiago de Chile: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Disponible en <http://www.desarrollohumano.cl>
- Solar, X. (2009). *Género y políticas públicas. Estado del arte*. Disponible en http://www.germina.cl/wpcontent/uploads/2011/05/publicacion2_genero_politicas_publicas_estado_del_arte.pdf
- Tarrés, M. (2004). *Observar, escuchar y comprender. Sobre la tradición cualitativa en la investigación social*. México D.F.: FLACSO.
- Teimil, I. (2011). Críticas feministas a la democracia liberal. *Eikasia. Revista de Filosofía*, 39, 13-37.
- Trimino, C. (2010). *Aportaciones del feminismo liberal al desarrollo de los derechos políticos de las mujeres*. Disponible en http://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/9167/celina_trimino_tesis.pdf;jsessionid=1D80E91F4049208417A2C58EB5F9BC65?sequence=5
- Valdés, T.; Fritz, H. (2006). *Igualdad y equidad de género: Aproximación teórico-conceptual*. Disponible en <http://www.entremundos.org/databases/Herramientas%20de%20trabajo%20en%20genero%20UNFPA.pdf>
- Valles, M. (1999). *Técnicas cualitativas de investigación social*. Madrid: Síntesis.
- Vela, F. (2004). Un acto metodológico básico de la investigación social: La entrevista cualitativa. En M. L. Tarrés (Coord.), *Observar, escuchar y comprender. Sobre la tradición cualitativa en la investigación social* (pp. 63-95). México D.F.: FLACSO.
- Yáñez, S. (1999). *Consideraciones sobre flexibilidad laboral planteadas desde una mirada de género*. Santiago de Chile: Centro de Estudios de la Mujer. Disponible en http://www.cem.cl/pdf/flexibil_laboral.pdf