Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE PSICOLOGÍA

# APROXIMACIONES AL CONCEPTO DE FEMINIDAD: PERSPECTIVAS DE MUJERES QUE DESEMPEÑAN TRABAJOS ESTEREOTÍPICAMENTE ASOCIADOS A LO MASCULINO, EN LA CIUDAD DE CHILLÁN

*MEMORIA PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL DE PSICÓLOGA(S)*

AUTORAS: ÁVILA REYES, JEANNETTE FRANCINE
QUIROGA CARRASCO, CONSTANZA ANDREA

Profesor Guía: Ps. Martínez Labrín, Soledad

CHILLÁN 2016

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

# AGRADECIMIENTOS

Me encuentro acompañada de mi compañera en un momento de la vida que esperé y que en algún instante vi difícil de alcanzar, pero me siento feliz y orgullosa de haber podido superar cada miedo y obstáculo que se presentó en él. Del mismo modo me siento más que nunca con los deseos de ir construyendo día a día el camino que escogí.

Agradezco en primer lugar a todas y cada una de las mujeres quienes permitieron a través de sus relatos presentar esta investigación, por su disponibilidad, cercanía, interés de visualizar nuestro tema de trabajo y por compartir parte de su vida con nosotras.

A mi familia por su amor, apoyo y envío de energías constantes a la distancia. Especialmente a mi hermana, compañera desde el principio de este camino como estudiante, pero que comenzó desde mucho antes… estando conmigo en todo momento, porque siempre pude ver más alternativas cuando me sentía colapsada. Gracias por creer en mí. Los y las amo infinitamente.

A mi amiga y compañera de tesis, con quien comencé y finalicé este camino, que se veía lejano, pero que llegó prácticamente sin darnos cuenta. Gracias por tu amistad y cariño estos años y por ayudar a posicionarme en la vida.

A nuestra profesora guía, quien fue un pilar fundamental de este proceso, agradezco su preocupación, compromiso y amor por su trabajo; por guiarnos en este camino y por contribuir a tener una mirada más crítica de la vida en general.

A todos/as quienes han estado conmigo de una u otra forma en este camino, ayudándome y guiándome en él.

Y finalmente, a mi gatita, compañera incondicional de todos los días… Gracias…

Jeannette

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile


## AGRADECIMIENTOS

Ha llegado el momento de finalizar un largo camino que trajo consigo alegrías y tristezas, momentos de esfuerzo y dedicación que me hacen sentir orgullosa de la persona en la que me he convertido con los años, y de todo el conocimiento que he adquirido mediante las experiencias vividas y los gratos momentos compartidos.

Me gustaría agradecerle a todas las mujeres que fueron partícipe de nuestra investigación, las cuales son un modelo a seguir, y motivo de orgullo debido a la valentía y fortaleza que demuestran día a día para levantarse a pesar de las adversidades que se les presentan.

Quiero agradecer a mi abuela, quien ha sido como una madre para mí durante mis 22 años de vida, me ha cuidado, protegido y dado toda su comprensión y apoyo cuando más lo necesitaba. Eres una gran mujer y te mereces lo mejor del mundo.

Darle las gracias a mi madre, ya que sin ella no hubiese llegado a ser la mujer que soy hoy, fuerte, decidida y con argumentos.

Claudia, mientras te abrazaba supe, que el mejor lugar del mundo, es en ti, siempre en ti. Dame la mano y vamos a darle la vuelta al mundo. Te amo.

Jane, amiga y compañera de tesis, has sido mi compañera desde el inicio de este camino que ha traído consigo momentos buenos y malos, pero en donde al final hemos sabido salir airosas siempre apoyándonos mutuamente. Gracias por el cariño y apoyo en estos cinco años.

Darle infinitas gracias a nuestra profesora guía Soledad Martínez, que con su apoyo, sugerencias y metodología nos guió durante todo el proceso.

Constanza

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

# ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN....1
II. PRESENTACIÓN DEL PROBLEMA....2
II.1. Planteamiento del problema....2
II.2 Justificación....3
II.3 Preguntas de investigación primaria y secundarias....4
II.4 Objetivos general y específicos....4
III. MARCO REFERENCIAL....5
III. 1. Antecedentes teóricos....5
III.2. Antecedentes Empíricos....36
III.3. Marco epistemológico/reflexividad....49
IV. MARCO METODOLÒGICO....53
IV.1 Metodología, diseño....53
IV.2 Técnicas de recolección de información....54
IV.3 Instrumentos....55
IV.4 Población....56
IV.5 Análisis de datos....59
IV.6 Criterios de calidad....60
IV.7 Aspectos éticos....61
V. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS....63
VI. CONCLUSIONES....106
VI.1. Limitaciones y proyecciones....123
VII. REFERENCIAS....126
VIII. ANEXOS....138

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

# I.INTRODUCCIÓN

La presente investigación denominada Aproximaciones al concepto de feminidad: perspectivas de mujeres que desempeñan trabajos estereotípicamente asociados a lo masculino en la ciudad de Chillán, se enmarca en el trabajo realizado como requerimiento de la actividad de titulación I y II de la carrera de Psicología de la Universidad del Bío-Bío. Pretendía conocer los significados que un grupo en particular de mujeres ha construido en relación a este concepto. Para esto se trabajó bajo la metodología cualitativa y en concordancia con lo planteado por Mayan (2001), a través de esta perspectiva se pudo explorar las experiencias de estas personas mediante su lenguaje particular y las realidades que ellas conocen en su cotidianidad. Fue preciso, por este motivo, reconocer que sus experiencias son únicas, y que tienen un valor social, ya que mediante sus representaciones mentales, lenguaje y símbolos utilizados pudieron significar dicho concepto a través de sus relatos y darlos a conocer a los/as demás.

El uso del lenguaje se presentó como recurso fundamental en la recolección de datos, ya que a través de éste se generaron realidades significativas para cada experiencia vivenciada por este grupo de mujeres, donde el simbolismo llegó a ser un elemento esencial de la realidad creadas por ellas (Berger y Luckmann, 2001). Para poder acceder a estas representaciones y esquemas, se realizó entrevistas semiestructuradas abordando los tres objetivos específicos que se plantearon y que buscaban responder, concluir y proyectar nuestra pregunta de investigación. Esto debido a que este formato de entrevista permitió revelar el conocimiento existente en cada una de ellas mediante las respuestas que brindaron, lo cual hizo más accesible la interpretación de los datos (Flick, 2012).

Además, para la realización del trabajo se plantearon una serie de criterios éticos y de calidad que se buscaban resguardar para la participación voluntaria y sin fines más que poder acceder y visibilizar nuestro tema de investigación.

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

# II. PRESENTACIÓN DEL PROBLEMA

## II.1. Planteamiento del problema

En los últimos años se ha visto una feminización de la fuerza laboral femenina, lo que se evidencia en un aumento del número de mujeres que se integran al mercado del trabajo, un crecimiento más rápido de sus tasas de ocupación en relación a la de los hombres, un aumento de sus años activos y un aumento de empleos técnicos y profesionales ocupados por ellas (OIT[1], 2007 en Godoy y Mladinic, 2009). Sin embargo, estas mayores tasas de participación no significan que los mercados de trabajo estén evolucionando en forma positiva para las mujeres. Se advierte la persistencia en procesos de discriminación que imponen una serie de obstáculos en el desarrollo laboral de las mujeres en relación al desarrollo masculino. Entre los más importantes se encuentran las diferencias de remuneraciones, la segregación horizontal referida a que los empleos femeninos se concentran en un número reducido de sectores de actividad y de profesiones, y la segregación vertical, en donde la concentración de empleos femeninos se encuentra en la parte baja de la jerarquía social (Godoy y Mladinic, 2009).

La feminización de un empleo es un índice de proletarización, ya que la diferencia de trabajos entre hombres y mujeres no se deriva tanto de una discriminación directa sobre el salario como de una discriminación sobre el tipo y cualificación del trabajo (Barthez, 1982). El problema radica en que el trabajo no es casi nunca igual, en donde la división sexual del trabajo da paso a una forma de segregación y de discriminación hacia las mujeres que trabajan en un ambiente dominado por lo masculino, manteniendo así según Hartmann (1976) la subordinación de la mujer. En definitiva, al hablar de la división sexual del trabajo se habla en realidad de relaciones de poder entre hombres y mujeres, que tienen en este ámbito una de las manifestaciones más relevantes (Gasson, 1988).

Es por lo anterior que fue necesario problematizar esta realidad y que las mujeres sean capaces de dar sus opiniones mediante su propio lenguaje, desde el cómo ellas se perciben a sí mismas en estos ambientes y alzar la voz para que mediante sus representaciones puedan abrir posibilidades de cambio.

[1] OIT: Organización Internacional del Trabajo.

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

## II.2 Justificación

La diferenciación de los trabajos consignados como remunerados o domésticos y la consiguiente separación entre hombres y mujeres van produciendo esta diferenciación (PNUD[2], 2010), en donde esta desigualdad en las capacidades refleja efectos que tiene este tipo de trabajo ya sea por ejemplo en la autonomía económica, el desarrollo de competencias laborales y la construcción de redes sociales. Sin embargo, estos no se catalogan como atributos propios de los tipos de trabajo, sino que se conceptualizan a través de las distintas valoraciones de las actividades que realizan mujeres y hombres (PNUD, 2010). Pudiéramos entonces decir, que la importancia en un nivel social del presente trabajo radicó en la visibilización de estas circunstancias y las consecuencias del marco de asimetrías de poder que trascienden la esfera laboral (PNUD, 2010).

Es así, como esta investigación buscaba impulsar un nuevo trabajo de definición de problemas a través del reconocimiento de la subordinación de las mujeres, permitiéndoles que sean ellas quienes redefinan sus propios problemas sociales, mediante sus necesidades, inquietudes e intereses (Dominelli y MacLeod, 1999). De esta manera, se destaca el reconocer las variedades de verdades operantes en el contexto, más allá de establecer un conocimiento universal y generalizable; logrando así, que las mujeres se apropien de su propia historia para podercolectivizar sus experiencias y así lograr entenderlas y darlas a conocer a la sociedad a través de una herramienta de expresión como lo es su propio lenguaje (Martínez, 2003).

El proceso de estereotipación no sólo bloquea la flexibilidad que pudiese existir en los puestos de trabajo, sino también simboliza las diversas categorías sociales como bandos opuestos, lo que facilita la segregación y conflicto entre ambos grupos, junto con una visión binarizada y excluyente. Es así como la relevancia disciplinar estaría vinculada a visibilizar la reproducción de patrones estereotípicos dominantes que trae consigo ideas sobre lo femenino y masculino, las que participarían en la construcción de significados (Martínez y Bivort, 2013).

[2] PNUD: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

## II.3 Preguntas de investigación primaria y secundarias

Primaria.

- ¿Cuáles son los significados de feminidad construidos por un grupo de mujeres que desempeñan trabajos estereotípicamente asociados a lo masculino, en la ciudad de Chillán?

Secundarias.

- ¿Qué creencias estereotípicas confieren a lo femenino un grupo de mujeres que desempeñan trabajos estereotípicamente asociados a lo masculino, en la ciudad de Chillán?
- ¿Qué actitudes caracterizan a lo femenino según un grupo de mujeres que desempeñan trabajos estereotípicamente asociados a lo masculino, en la ciudad de Chillán?
- ¿Cuáles son las relaciones de género que experiencian en su trabajo un grupo de mujeres que desempeñan trabajos estereotípicamente asociados a lo masculino, en la ciudad de Chillán?

## II.4 Objetivos general y específicos

General.

- Conocer los significados de feminidad construidos por un grupo de mujeres que desempeñan trabajos estereotípicamente asociados a lo masculino, en la ciudad de Chillán.

Específicos.

- Conocer las creencias estereotípicas que confieren a lo femenino un grupo de mujeres que desempeñan trabajos estereotípicamente asociados a lo masculino, en la ciudad de Chillán.
- Describir las actitudes que caracterizan a lo femenino según un grupo de mujeres que desempeñan trabajos estereotípicamente asociados a lo masculino, en la ciudad de Chillán.

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

- Describir las relaciones de género que experiencian en su trabajo un grupo de mujeres que desempeñan trabajos estereotípicamente asociados a lo masculino, en la ciudad de Chillán.

## III. MARCO REFERENCIAL

### III. 1. Antecedentes teóricos

Género

El concepto de género fue el núcleo en el cual se basó esta investigación, el cual para Scott (1996) tiene dos partes y varias subpartes, las cuales se encuentran interrelacionadas. La definición se construye bajo una conexión integral entre dos proposiciones: el género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos, y el género es una forma primaria de relaciones significantes de poder. Como elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias percibidas entre los sexos, el género comprende cuatro elementos interrelacionados: primero, los símbolos culturalmente disponibles que aluden a múltiples representaciones. Segundo, conceptos normativos que manifiestan las interpretaciones de los significados de los símbolos. Estos conceptos que afirman categórica y unívocamente el significado de mujer y varón, femenino y masculino. El tercer aspecto busca visualizar la represión que conduce a la aparición de una permanencia intemporal en la representación binaria de género. El cuarto aspecto del género es la identidad subjetiva, en el cual se hace necesario desarrollar tanto la reproducción del género como transformación de la sexualidad biológica de los individuos a medida que son aculturados, como un análisis histórico de la construcción de la identidad genérica (Scott, 1996).

La segunda proposición, es que el género es una forma primaria de relaciones significantes de poder. El concepto de género estructura la percepción y la organización, concreta y simbólica, de toda la vida social (Scott, 1996). Así, estas referencias establecerán distribuciones de poder, en donde el género está implicado en la concepción y construcción del propio poder. Esta idea se basa en que los lenguajes conceptuales emplean la diferenciación para establecer significados y que la diferencia sexual es una forma primaria de diferenciación significativa. Es así como el género facilita un modo de

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

descifrar el significado y de comprender las complejas conexiones entre varias formas de interacción humana (Scott, 1996).

A su vez, de acuerdo a Espinosa, Gómez y Ochoa (2014), el concepto de género realiza una división entre sexo y cultura, definiéndose el género como una representación cultural del sexo. Esta definición pretende desnaturalizar a las mujeres y por consiguiente no hacer que la diferencia sexual sea el punto central de la identidad femenina (Suárez, 2008). Una diferencia sexual que no se cuestiona, sino que es explicativa de la subordinación de la mujer (Espinosa, Gómez y Ochoa, 2014). Algunas críticas feministas cuestionan la primacía que se ha dado a la noción de sexo como cimiento para la construcción cultural de género, en donde el género cultural es el que nos permite construir nuestras ideas sobre sexualidad, nuestras maneras de vivir, nuestro cuerpo y nuestras formas de relacionarnos. El género, constituye así una dualidad jerárquica, en el que ambas partes que la componen, a pesar de su desigualdad, tienen plenitud ontológica y política (Espinosa, Gómez y Ochoa, 2014). En el mundo patriarcal se habla de binarismo al existir una complementariedad entre los géneros con evidentes diferencias de poder, en donde tanto mujeres como hombres tienen roles predeterminados que no pueden traspasar la esfera del otro (Espinosa, Gómez y Ochoa, 2014). Este discurso por lo tanto, se sitúa en un contexto que es patriarcal, el cual establece un orden genérico de las relaciones de poder, basado en un modo de dominación cuyo paradigma es el hombre (Lagarde, 1996). Este orden asegura la supremacía del hombre y de lo masculino por sobre la mujer y lo femenino, sometiéndola a una opresión y expropiándola de sus creaciones, sus bienes materiales y simbólicos, y en definitiva, su persona. El producto resultante es de asimetría vital entre mujeres y hombres, en donde la propiedad de género es representativo del hombre, cosificando a las mujeres y manteniéndolas dependientes de quienes las oprimen (Lagarde, 1996).

Según Wood y Eagly (2015), el género trae consigo un significado adscrito a las categorías sociales del ser mujer y hombre dentro de una cultura. Cuando la gente incorpora este significado cultural en sus formas de pensar y actuar, entonces el género se convierte en parte de su identidad. Así, la identidad de género se verá influida por los significados culturales de feminidad y masculinidad a los cuales se ven atraídos mujeres y hombres (Wood y Eagly, 2015). Asimismo, se configura como uno de los factores más arraigados e intrínsecos de cada persona, aunque en forma distinta para cada uno/a. Se

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

establece que la identidad de género es un factor que incide en las diferencias de género ya que, si existe una alta identificación de las personas con su grupo de referencia o endogrupo, hará más estrecha la relación entre lo socialmente reproducido. Esto es, que por ejemplo hombres se identifiquen con aspectos de intereses, como el trabajo, el liderazgo; por otro lado, se identifican a las mujeres con los roles vinculados a la esfera doméstica, familiar y relacional (Moya y De Lemus, 2004).

Feminidad

La feminidad es considerada como un conjunto de atributos de las mujeres que son adquiridos y modificables; cada minuto de sus vidas ellas deben realizar actividades, tener comportamientos, actitudes, sentimientos, creencias, formas de pensamiento, mentalidades, lenguajes y relaciones específicas, a través de las cuales tienen el deber de realizar su ser humanas, su ser mujer (Lagarde, 1990). Existen muchas singularidades que se pueden encontrar en la literatura sobre lo que la sociedad ha establecido para lo femenino y lo masculino, de esta forma los varones tienen que ser fuertes, valientes, agresivos, fogosos, conquistadores dedicados a su profesión (Recio y López, 2008). Por el contrario, las mujeres deben ser comprensivas, amables, cariñosas, trabajadoras, buenas madres y esposas y dedicadas a su familia. Se presenta un concepto ligado a la feminidad: la consideración de ésta como normativa, atribuyendo a ella la maternidad y la supuesta esencia femenina; limitando con esto sus actitudes y aptitudes (Mateos, 2013). La feminidad normativa conlleva un sinnúmero de símbolos asociados a ella bajo categorías y criterios patriarcales, asumiéndose como naturales y objetivos. Se asumen además características en el ámbito laboral de esta feminidad normativa, en donde las mujeres aportan con la agudeza visual, cuidado, delicadeza y paciencia (Acuña, 2014).

De Beauvoir (1949) señala que la feminidad es un conjunto de procesos culturales determinado por la misma y que en consecuencia no existiría una esencia femenina que logre caracterizar a la mujer ontológicamente, esta definición nos da paso a buscar las representaciones simbólicas que han creado las mujeres de manera consensuada con la cultura en la que se ven insertas. Esto está en coherencia con la definición de significado que propusimos para la investigación, como construcciones consensuadas entre la persona y la cultura, lo que se puede dilucidar al proponer que los significados tienen dos líneas de origen; una biológica y otra cultural, por lo que, cuando se entrecruzan, surge la negociación que permite la constante transformación de los significados (Bruner, 1998). El

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

sistema simbólico va actuando sobre las normas sociales, a través de las pautas de comportamiento, de los roles, de los ideales y valores, por lo tanto los significados van siendo configurados a través de la cultura, ya que por esto se aprenden mediante la socialización (Mateos, 2013). La semiótica, ciencia dedicada al estudio de la producción de significados, reconoce que cada palabra es un signo que tiene un significante que está correlacionado con un significado (Eco, 1975 en Banerjee, 2014). Es así como la producción de significados es un proceso activo y no intrínseco del signo, en donde el significado es una combinación entre la representación del mundo y el/la sujeto/a (Banerjee, 2014).

Para Lagarde (1997), históricamente la feminidad está vinculada al ser para otros, que es donde adquiere sentido vital y reconocimiento de sí, por su contribución a la realización de los/as demás. Esta condición remite a la mujer a una permanente no satisfacción con ella misma, y la ubica al servicio de una ética de cuidados, servidumbre, sometimiento y dominio históricamente dados. Los/as demás siempre tendrán prioridad por sobre ella, vehiculizando su ser femenino en la postergación de sí misma, construyendo su identidad en función de esta relación jerárquica entre hombre y mujer.

Estereotipos

Los estereotipos son estructuras de conocimiento que asocian a diferentes miembros de categorías sociales con determinados atributos, los cuales forman su contenido (Rudman y Glick, 2008).

Los estereotipos son considerados por González (1999) como conceptos cuya importancia radica en la socialización de las personas, asimismo facilitan la identidad social, y la conciencia de pertenecer a un grupo, ya que a través de la aceptación e identificación con los estereotipos dominantes en nuestra sociedad y en un determinado grupo, nos mantenemos incorporadas en él.

Además, los estereotipos muchas veces han sido relacionados con la inexactitud de las percepciones que se pueden levantar de diversos estímulos sociales, debido a su procesamiento generalizable o a patrones inadecuados de atribución (Mirić, 2003).

Los estereotipos se enfocan en los atributos que distinguen a los miembros de un grupo de personas que encajan en categorías alternativas. Para que los estereotipos se logren

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

desarrollar, el primer paso es partir con la categorización (Rudman y Glick, 2008). La categorización se ve influenciada por las diferencias psíquicas entre grupos, ya que esta se enfoca en la percepción diferencial de los éstos constituyéndose como un proceso cognitivo básico que permite la adaptación (Tajfel, 1984). Sin embargo, como la gente aprendió desde la niñez a diferenciar a ambos grupos, la categorización por género se convirtió rápidamente en un proceso automático, en donde para las personas es necesario clasificar a los/as demás en un grupo determinado ya que les permite hacer suposiciones del cómo son los otros, simplificando un complejo mundo social (Rudman y Glick, 2008).

Se agrega que al influir los estereotipos sobre la manera en que las personas tienen tanto de percibir, almacenar y recuperar la información significativa en diversas situaciones, éstos van a afectar la manera en cómo se comporten (Mirić, 2003).

Cabe mencionar la diferenciación entre estereotipo y estereotipia, y siguiendo a Smith (2006) considera que los primeros son las percepciones que se tienen sobre una persona o grupo en particular, en cambio, ésta última es conceptualizada como el proceso cognoscitivo de atribuir ciertas características a las personas sobre la base de su pertenencia a determinadas categorías. A partir de los modelos cognitivos, se consideran los estereotipos como percepciones que se generan en base a categorías fluidas que van dependiendo del contexto en el cual se establecen y generan (Oakes, Haslam y Turner, 1994 en Smith, 2006).

Cuando nos enfrentamos a situaciones desconocidas, podemos ir generando ideas pre-juzgadas de aquello, y es así como se van generando diversos esquemas de representación ante estas situaciones, los que por supuesto pueden ir modificándose en función de las nuevas experiencias vividas en relación a un determinado hecho (Barberá, 2004). Estos esquemas, específicamente en relación al género, son conceptualizados como el conjunto de rasgos que son compartidos tanto por los grupos como por los subgrupos de mujeres y hombres; los que tienen la característica además de ser distorsiones de la realidad, atribuyendo determinadas características a cada persona y por consiguiente operan en relación a mecanismos de conocimiento que son adquiridos previamente (Barberá, 2004).

A partir de lo anterior, se ilustra que las categorías sociales tienden a estar asociadas con diferentes funciones y roles sociales, en donde la ubicación cultural del género se perfilará

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

como una característica fundamental en términos de la distinción de los roles y estatus sociales (Rudman y Glick, 2008). De esta forma, se plantea que los esquemas de género cumplen una función adaptativa, ya que se facilita la información que se recibe del medio en el que nos vamos desarrollando y para enfrentar las situaciones con un conocimiento previo, sin embargo, cuando estas informaciones previas pasan a ser rígidas y por lo tanto ya no son funcionales, se corre el riesgo de dificultar la percepción de una diversidad de hechos, por lo que su utilidad adaptativa desaparece y puede convertirse en un factor de discriminación social (Barberá, 2004), ya que los estereotipos, prejuicios y la discriminación están en estrecha relación (González, 1999).

Los prejuicios son históricamente conceptualizados como actitudes revocadoras hacia una persona por pertenecer a una determinada categoría (Smith, 2006). Se puede agregar a ello que es también la expresión de afecto negativo a determinadas personas como se mencionaba por pertenecer a un grupo en particular (Brown, 1995 en Smith, 2006).

Estereotipos de género

Los estereotipos de género incluyen una variedad de atributos comúnmente asociados a una lucha entre mujeres y hombres. Especialmente en el ámbito laboral, muchos trabajos están inclinados según el género de acuerdo a si son ejecutados en su mayoría por hombres o por mujeres, se atribuye que son trabajos masculinos o femeninos, y como consecuencia de esta asociación, el conjunto de esquemas ligados a esto se torna repleta de significados simbólicos (Barberá, 2004). Éstos incluyen características psicológicas, preferencias e intereses, roles sociales y ocupaciones (Rudman y Glick, 2008). Sin embargo, estudios psicológicos se han enfocado en los rasgos de personalidad que los estereotipos de género asignan a mujeres y hombres, en donde rasgos tales como la ambición, poder, y agencia se encuentran asociados a hombres y, por el contrario, los rasgos como la maternidad, empatía y la preocupación por otros se dirigen hacia las mujeres (Rudman y Glick, 2008).La teoría de los rasgos sociales propone que los rasgos de la personalidad asociados con los sexos siguen las diferencias sociales entre los roles y trabajos que son ocupados por mujeres y hombres, como también las diferencias en los estatus sociales con aquellos roles (Rudman y Glick, 2008). De igual manera, los rasgos asociados a mujeres reflejan las características que se podrían generar en respuesta a las preguntas, ¿Qué hace falta para ser una madre?, y ¿Cuáles son las características de las

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

personas de un bajo estatus social? Por el contrario, los rasgos asociados a hombres expresan las características en respuesta a las preguntas, ¿Qué hace falta para ser un protector y proveedor?, y ¿Cuáles son los rasgos de las personas con un alto estatus social y poder? (Rudman y Glick, 2008). Lo anterior ocurre incluso cuando la información sobre los rasgos de personalidad de una persona perteneciente a uno de los dos grupos no tiene base en los roles estereotípicos de género. Así, se sugiere que los estereotipos tienen influencia de los roles y no de los rasgos individuales de las personas pertenecientes a un determinado grupo (Rudman y Glick, 2008).

De esta forma, las personas generan precisamente la misma clase de gusto por los estereotipos de género en respuesta a la manipulación del estatus y rol. La gente tiende a asumir que los grupos con un alto estatus posee rasgos más agenticos y competentes, mientras que los grupos con un estatus bajo tienen rasgos comunes, cálidos y expresivos (Rudman y Glick, 2008). Se infiere que los miembros de un grupo que está en la cima de la jerarquía social debieran ser más competentes y ambiciosos. Por el contrario, debido que aquellos que están en un nivel de poder menor se preocupan por el bienestar de aquellos que tienen un rango alto de poder, se percibe que los miembros de un grupo de estatus bajo serán cálidos y expresivos, a pesar de que este efecto desaparece cuando el grupo de menor estatus es percibido como peligroso, poco colaborativo o promovedor de un cambio social (Rudman y Glick, 2008), es así como la división laboral por género, y la jerarquía social van trabajando lado a lado, guiando a la gente a asociar las competencias agenticas a hombres y la calidez con las mujeres (Rudman y Glick, 2008).

Los roles que se asumen por las personas se modelan desde la niñez, ya que por ejemplo las niñas son guiadas por los padres teniendo una preferencia de jugar con muñecas y estimulan a sus hijas a comportarse de la manera que se espera, por otro lado, a los niños se les anima para que jueguen con autos, trenes, fútbol, entre otros; en consecuencia también son elogiados cuando se comportan de forma “masculina”, por lo tanto niñas y niños van siendo diferenciados en sus gustos, actividades y habilidades (Arnania, 2010).

En general, los estereotipos de mujeres y hombres representan las creencias que existen entre las diferencias de los sexos (Rudman y Glick, 2008). Se logra explicar cómo los estereotipos acomodan los altos grados de diferencias dentro de los sexos, ya sea en los rasgos y comportamiento individual que mujeres y hombres exhiben, debido a que las

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

personas emplazan a mujeres y hombres en subtipos de género más específicos, debido a la amplitud de las ocupaciones en que mujeres y hombres se desempeñan, como la frecuente interacción que se tiene con las personas de ambos sexos, los subtipos de género podrían ser inevitables (Rudman y Glick, 2008). Estos subtipos en lugar de reemplazar o disminuir los estereotipos generales que se tienen de mujeres y hombres, ayudan a mantenerlos, y en parte a invisibilizar las excepciones que se dan a la regla.

Los estereotipos de género enmarcados dentro de los sistemas de creencias, no se limitan a describir lo que se observa, ni son solamente estructuras representativas del conocimiento como funcionalidad explicativa, sino que además desempeñan una función prescriptiva, es decir, lo que debe hacer y realizarse por las personas (Barberá, 2004). Las creencias son cualidades y características que se otorgan a un/a determinado/a persona, hecho u objeto/a; éstas se activan automáticamente y son resistentes al cambio (Brewer, 1999 en Lupano y Castro, 2013), en donde se proponen como verdades que se validan solo por el hecho de su reproducción y por un alto grado de intensidad y divulgación (Sau, 2004). Y es debido a esto, que los estereotipos responden a lo que se sostiene por la estructura social; se ven como modelos o pautas de comportamiento y marcan la conducta –como se mencionaba- de lo que deberían hacer las personas (Barberá, 2004) y cuando se habla del origen de éstos, se tiende a categorizar dos grupos de manera excluyente. Sumado a lo anterior, se sostiene que un constructo que se encuentra entrelazado con las creencias y los estereotipos son los roles, ya que éstos son complejos de expectativas de comportamiento que se van exigiendo a las personas de acuerdo a la posición que ocupen (Sau, 2004).

Existen dos funciones diferentes de los estereotipos en la percepción individual, una función descriptiva en la cual los estereotipos representan las expectativas sobre cómo son los miembros de un grupo determinado, y una función prescriptiva en la cual los estereotipos especifican la categoría ideal sobre como mujeres y hombres deberían ser (Rudman y Glick, 2008). Los estereotipos son siempre descriptivos, pero solo algunos son prescriptivos. Los estereotipos descriptivos sirven como una simplificación cognitiva ya que hacen más fácil el percibir y lidiar con otros al categorizarlos en grupos, y al mismo tiempo generan expectativas sobre cómo interactuar con diferentes tipos de personas (Rudman y Glick, 2008). A su vez, los estereotipos prescriptivos permiten justificar las creencias que las personas tienen de sí mismas y de sus grupos, acerca de las conductas

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

que manifiestan (Rudman y Glick, 2008).Los estereotipos de género son altamente prescriptivos. Las cualidades que se adscriben a mujeres y hombres tienden a ser aquellas que son deseadas para los/as mismos/as. Por ejemplo, la creencia estereotípica de que las mujeres deben ser cariñosas y los hombres fuertes y agénticos, concuerda con la prescripción que se tiene de ellos socialmente. Los estereotipos de género se encuentran estrechamente ligados a los roles sociales tradicionales y a las diferencias de poder entre mujeres y hombres. Lo anterior, se relaciona con el componente prescriptivo de los estereotipos de género, en donde su rol justifica y perpetúa el *status quo* (Prentice y Carranza, 2002).

Por otro lado, se intenta tener una aproximación entre la motivación en el ámbito laboral que experimentan mujeres y hombres y el mantenimiento de los estereotipos de género, sin embargo, el estudio realizado por Arnania (2010) concluye que no existe una clara relación directa entre el sexo de la persona y las representaciones estereotipadas sobre sus prioridades en el ámbito laboral. Además, se concluye que las preferencias de motivación en el trabajo como la importancia del tiempo dedicado a la vida personal (atribuido a mujeres), la oportunidad de una gran rentabilidad (atribuido a hombres), no se visualizan, por lo que se sostiene que estas preferencias de motivación laboral no dependen de si se es mujer u hombre, sino de la función y motivación de cada persona.

La feminidad se encuentra estrechamente ligada al estereotipo de género que tenemos de la misma, entendiéndolo como un sistema de creencias compartidas acerca de los grupos de mujeres y hombres en general o sobre las características de feminidad y masculinidad por ellas y ellos desarrolladas (Barberá y Martínez, 2004), en donde el ser femenina es ser sensible, cariñosa, comprensiva, amable, respetuosa, dependiente, sumisa, débil, coqueta, trabajadora, maternal, todo esto visto como algo inherente a la mujer y siempre visto en contraposición a la masculinidad (Martínez, 2007).Estos estereotipos son creencias exageradas asociadas a cada sexo, que indican cómo debe comportarse cada uno. Desde esta perspectiva tradicional y socioculturalmente estructurada, la masculinidad, según el estereotipo dominante, se asocia al logro, la competitividad, la autonomía, el dominio, la racionalidad, la eficiencia y la resistencia o aguante; mientras que la feminidad abarca aspectos como la sumisión, la dependencia, la afectividad y las características ligadas al rol reproductivo y del cuidado de otros (Díaz, Rivera y Velasco, 2012). Es así como los estereotipos de género se basan en las características de cada

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

género, las cuales se aprenden tempranamente a través de múltiples procesos, por ejemplo, el modelamiento, la retroalimentación y la enseñanza directa (Rodríguez, Lozano y Chao, 2013). Desde la apreciación del ser mujer o ser hombre se construye un método de conocimiento referido a que la realidad vivida por mujeres y hombres es captada desde los estereotipos (Lagarde, 1990), lo que nos lleva a concluir a que si mujeres y hombres dejasen de adscribirse a lo socialmente impuesto, a actuar tal y como se les ha dicho, de acuerdo a las pautas culturales dominantes, se les tildaría como anormales. La feminidad y masculinidad se encuentran diferenciadas en relación a la imagen corporal, distinguiéndose por lo tanto a través del cuerpo y por consiguiente de las representaciones que las propias personas tienen de él (Torres y Toro, 2012) ya que a través del cuerpo se producen significados compartidos, en donde se insertan las experiencias relacionales; las que pudieran ser positivas o negativas: valorizantes o desvalorizantes, sugiriendo de esta manera la interiorización del esquema corporal (Capulín, 2014), reproduciéndose en la sociedad una visión de las mujeres como “deseables” reduciéndose o fragmentando su cuerpo a partes más deseables que otras; otorgando a través de estas imágenes un ideal de mujer, lo que conlleva que esta imagen sea compartida y deseable de alcanzar por ellas (Blanco, 2009). Además, de forma tradicional se presenta un vínculo exclusivo entre lo femenino y maternidad. La mujer biológicamente nace con la misión de ser madre y como madre, tiene que hacerse responsable por su hijo/a (Recio y López, 2008). Esto está unido a nuestra cultura patriarcal, en la que la mujer es la cuidadora de sus hijos e hijas y de su hogar (tareas domésticas) y su vida se ciñe a la de un varón. Es decir, que el mundo femenino es un mundo privado, doméstico y familiar, mientras que el mundo masculino es un mundo abierto al exterior, es un mundo profesional (Recio y López, 2008). Sin embargo, han aparecido nuevas formas de feminidad en el siglo XXI, por ejemplo, las mujeres independientes, se forman y trabajan dentro y fuera de su hogar y comparten con su pareja sus responsabilidades domésticas y familiares, pero aún sigue muy presente la exclusividad de la maternidad y el instinto materno como algo innato, en vez de cultural, que hace que las niñas desde muy pequeñas piensen en casarse y cuidar de sus hijos e hijas, primando esto por encima de todo, ya que culturalmente así nos lo han transmitido (Recio y López, 2008).Las actitudes suelen entenderse como procesos de construcción de la realidad que guían nuestras conductas (Lupano y Castro, 2013), la cual no es otra cosa que una construcción de la misma sociedad. La persona misma es quien construye su

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

propia naturaleza, es ella quien se produce a sí misma, en donde la cotidianidad es primordial ya que a través de ella se instituye el conjunto de comportamientos, emociones y rituales, que acompañan el día a día de los diferentes sectores constitutivos de la trama social (Berger y Luckmann, 2001).

Así mismo, las actitudes son concebidas como una tendencia psicológica expresada en la evaluación de algún objeto socialmente relevante. Esta evaluación se refiere al componente de afecto positivo o negativo respecto a determinada actitud (Ibáñez y Botella, 2013). Por lo demás, suelen basarse en tres procesos diferentes que pueden darse simultáneamente, aunque no siempre todos tienen la misma intensidad: aspectos cognoscitivos (o creencias), afectivos y conductuales (Barberá y Martínez, 2004). Las creencias son aquellas opiniones respecto a personas u objetos/as específicamente en su dimensión evaluativa, que puede ser positiva o negativa (Lupano y Castro, 2013). Los procesos afectivos, se refieren a los sentimientos, estados de ánimo y/o emociones que generan las personas u objetos/as que son los referentes frente a una determinada actitud (Lupano y Castro, 2013). Finalmente, los aspectos conductuales, también son considerados como los aspectos ligados a la acción, ya que estos preparan a las personas para dar una respuesta frente a la persona u objeto/a que genera la actitud (Lupano y Castro, 2013).Barra (1998), señala que las personas van aprendiendo acerca de lo que genera la actitud, a través de la interacción con él/ella o de manera indirecta, en donde se va construyendo una representación cognitiva del/a objeto/a la cual incluye información en los tres aspectos mencionados: cognitivo, afectivo y conductual.

Respecto a la vinculación entre la actitud y la conducta, se establece que cuando una actitud es más fuerte, va a predecir mejor la conducta, por lo que, las actitudes formadas a través de la experiencia directa serán más fuertes que aquellas adquiridas mediante la observación de otros/as (Eagly, 1992 en Barra, 1998).

Dentro de las funciones de las actitudes, se destaca la de conocimiento, cognoscitiva o de economía, la cual permite a las personas estructurar y simplificar la realidad, beneficiando sus recursos y maximizando los beneficios que se perciben, es por eso que las actitudes vendrían a predecir lo que esperamos de algo determinado en base a nuestra experiencia pasada (Katz, 1960, en Durán y Cabecinhas, 2014; Barra, 1998); la función instrumental, adaptativa o utilitaria, es en la cual las personas construyen actitudes favorables hacia

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

situaciones, objetos/as, personas que satisfacen sus necesidades, construyendo por otro lado, actitudes desfavorables hacia aquello no deseado.

Por otro lado, la función ego-defensiva o defensiva del yo, hace alusión a la formación de actitudes por la persona las cuales le permitan defenderse a sí misma de sentimientos negativos hacia sí misma, como de sentimientos negativos hacia el propio grupo, en donde se proyectan estas amenazas negativas hacia el exogrupo (Katz, 1960, en Durán y Cabecinhas, 2014; Barra, 1998).

Finalmente, se define la función de expresión de valores, en donde las personas necesitan exponer sus actitudes para delimitar su propia imagen (Katz, 1960, en Durán y Cabecinhas, 2014; Barra, 1998).

Diferencias de género

Existe una diferencia en las relaciones jerárquicas de género que se dan en nuestra sociedad, en donde tanto el sistema de creencias sobre el contenido de masculinidad como de feminidad (estereotipos de género) como las estructuras organizadas de conocimiento sobre los rasgos característicos de los varones y las mujeres se han construido siguiendo las asimetrías sociales que caracterizan a las relaciones de dominio-sumisión entre hombres y mujeres (Barberá y Martínez, 2004). En este sentido, las diferencias de género mantienen una complicidad con el orden jerárquico y las relaciones de subordinación entre hombres y mujeres, e invisibiliza las normativas socioculturales y la formación de la desigualdad.

Por otro lado, Marín (1989), considera que la mayoría de los estudios acerca de estereotipos de género concluyen que los hombres se consideran más competentes que las mujeres. Sumado a esto y de acuerdo al estudio realizado en función de las atribuciones que hacían mujeres y hombres en relación al éxito y al fracaso, se fomenta que las visiones estereotipadas en cuanto a las atribuciones que tienen ambos sea que el éxito los hombres lo vinculen a causas internas como la habilidad, en cambio, las mujeres atribuyen el éxito a causas externas, como lo es la suerte, por mencionar algunos. Por lo demás, se refiere que esta dinámica también se visualiza cuando las personas juzgan sus propias acciones (Marín, 1989).

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

Otras de las razones por las cuales idénticas calificaciones no suman a la equidad de género es capturado por el dicho feminista: para que una mujer sea buena, tiene que ser el doble de buena que un hombre. Es así que como por regla general, es necesario tener más información fidedigna para desconfirmar que para confirmar los estereotipos (Rudman y Glick, 2008). En ambientes masculinos, un hombre con un mal desempeño puede ser visto inclusive como competente a pesar de sus malas habilidades laborales, mientras que la mujer tiene que romper con las creencias de la incompetencia femenina desempeñándose de manera sobresaliente (Rudman y Glick, 2008). Es por ello que la sobreactuación de las demandas afecta principalmente a mujeres en trabajos estereotípicamente masculinos, donde el acoplamiento entre su género y su trabajo las hacen dudar de su desempeño en sus lugares de trabajo (Rudman y Glick, 2008).

Otra forma en que las mujeres han sido desfavorecidas por los estereotipos se relaciona con la diferencia entre la mirada objetiva y subjetiva que tienen las personas de sus logros (Rudman y Glick, 2008), en donde la evaluación objetiva en la mayoría de los casos está inclinada hacia los hombres. Por el contrario, la mirada subjetiva revela que la mujer es evaluada como excelente dentro de los parámetros del ser mujer (Rudman y Glick, 2008). La evaluación subjetiva usa a otras mujeres como punto de referencia, la objetiva se rige por parámetros masculinos. De forma similar, una mujer que en su puesto de trabajo reciba evaluaciones más altas que su compañero, sigue siendo discriminada porque su inteligencia es comparada con un estándar más bajo que el suyo (Rudman y Glick, 2008).

Teóricos y teóricas de los roles sociales plantean que los estereotipos de género tienen su raíz en la división sexual del trabajo, en donde se ve a los hombres como proveedores y a las mujeres como cuidadoras del hogar (Rudman y Glick, 2008). El género pasa a ser un rol difuso, con expectativas que la gente generaliza a lo largo de diferentes situaciones, por lo que cuando el rol de género se introduce dentro del lugar de trabajo, teñiría las características de la ocupación con los roles sexuales de cada género (Rudman y Glick, 2008). Por ejemplo, las demandas para guías estudiantiles se encuentran ligados a más profesoras que profesores, ya que se espera que las mujeres sean más comprensivas que sus compañeros (Rudman y Glick, 2008). Estas expectativas provocan que la autoridad de las mujeres en sus trabajos sea poco valorado, reforzando las normas sexuales del comportamiento y estatus social. Incluso cuando mujeres son promovidas a roles de supervisoras, su trayectoria laboral diferirá de sus pares hombres en forma que reflejan el

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

desborde de los roles de género (Rudman y Glick, 2008).Así, los roles y la jerarquía de género, son suficientes para crear los estereotipos de género. De manera adicional, independientemente de si los indicadores de roles y estatus son manipulados, similares estereotipos serán generados (Rudman y Glick, 2008). El género, al estar fuertemente asociado a las diferencias entre los roles y estatus, proporciona a los hombres más autoridad que a las mujeres.

División sexual del trabajo

De acuerdo a Martínez (2015), tanto la producción y difusión del conocimiento se encuentran segmentados por género, naturalizando así los espacios masculinos y femeninos dentro de la esfera laboral. Es por lo anterior que se manifiestan asociaciones imaginarias entre saber y género, las cuales generan segregaciones verticales y horizontales dentro del campo laboral, que separan a los cuerpos, plasmando las simbólicas ligadas a ellas (Martínez, 2015).

Tanto la división sexual del trabajo como la responsabilidad generalizada en los trabajos de cuidados del hogar ha obstaculizado históricamente el avance de las mujeres en el mercado laboral en relación a los niveles de renta y riqueza en comparación a los hombres (Abasolo y Montero, 2013). Estas constantes desigualdades en la inserción, acceso y continuidad en el mercado, así como las remuneraciones que reciben por el trabajo desempeñado ha originado el concepto de feminización de la pobreza. Esta desigualdad se encuentra ligada a una distribución inequitativa de los tiempos, recursos y responsabilidades de mujeres y hombres, lo que da paso a la segregación horizontal y vertical (Abasolo y Montero, 2013). Se denomina segregación horizontal en el trabajo a la concentración de mujeres y hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, por lo que las mujeres forman parte del sector más estrecho de ocupación que los hombres. La segregación vertical se refiere a la mayor concentración de mujeres en trabajos inferiores, con menor salario y menos cualificados, con poca delegación de responsabilidad, y con una presencia mínima en los niveles organizativos y de dirección (Abasolo y Montero, 2013). Respecto a la segregación horizontal se argumenta que las ocupaciones se rigen convencionalmente por los quehaceres propios de un género u otro, aceptando que existen trabajos remunerados femeninos, cuya actividad es adecuada para ellas y otros que no lo son (Gómez, 2001). Estos trabajos no son menos duros en comparación a las actividades que desempeñan los hombres, sino por el contrario, se

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

encuentran asociados ideológicamente y de forma paternalista a lo que las mujeres realizan en el ámbito doméstico, la enseñanza, confección textil y enfermería (Gómez, 2001). En la segregación vertical se puede apreciar que la promoción de mujeres en sus trabajos es más lenta y esforzada que sus símiles varones (Gómez, 2001). Lo anterior es resultado principalmente a raíz de las relaciones de poder y por la resistencia entre los géneros, centrando el interés en cómo ven las mujeres de manera crítica estas relaciones de subordinación, por lo que se considera que la resistencia femenina pueda ser asumida como uno de los principales mecanismos en el logro de cambios en las estructuras sociales de lo femenino y lo masculino. Es así como se pueden interpretar las resistencias como las luchas constantes por parte de las mujeres para salir de la posición de subordinación masculina, y para afrontar los estereotipos que las aprisionan (Gómez, 2001).

La división sexual del trabajo debe ser comprendida como una conceptualización histórico-social, donde las situaciones de mujeres y hombres no son producto de un destino biológico, sino que son antes que todo construcciones sociales. De manera específica, ambos son grupos sociales que se encuentran comprometidos en las relaciones sociales de sexo. En cuanto tales, las relaciones sociales de sexo tienen una base material dada por el trabajo, la que se expresa tradicionalmente al conferir una designación prioritaria de los hombres a la esfera productiva y de las mujeres a la esfera reproductiva (Kergoat, 2000 en Mazzei, 2013). En tanto, Amorós (1995) considera que el origen de la división sexual del trabajo se remonta a la prehistoria, ya que desde entonces se visualizaba que mujeres y hombres realizaban trabajos distintos. Esta diferenciación, a nuestros días, es más rígida e inflexible, ya que contribuye al mantenimiento de nuestras pautas sociales, demográficas e ideológicas.

Tantos los aspectos productivos como reproductivos en la vida femenina se superponen constantemente, sin visibilizar las diferencias entre ellos, ya que siempre cuando hay una acción en uno de ellos repercutirá en el otro, dada la firme vinculación que existe entre el trabajo y la reproducción (Mazzei, 2013). Esta se presenta como una de las razones por las cuales desde las últimas décadas se ha materializado la feminización en el mundo del trabajo. Durante la primera guerra mundial, surge una reformulación del papel que desempeñan las mujeres, ya que se mantenía la visión más pasiva de las mujeres durante este período considerando que debían ser amas de casa, mientras los hombres

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

participaban activamente en la guerra. Sin embargo, Duby y Perrot (2000), plantean que este hito mundial, debió sobre todo abordar cómo se redefinía real, y simbólicamente lo femenino y masculino. Así, las mujeres comienzan a tener una mayor participación en el mundo laboral, abriendo nuevas oportunidades, y se visualizó además una independencia de forma integral. Este escenario se contemplaba en Francia, ya que era allí donde se movilizaban las mujeres, aunque de forma limitada. Luego, en 1916, las estadísticas del Ministerio del Trabajo indican que las trabajadoras de la industria y del comercio vuelven al nivel anterior a la guerra (Duby y Perrot, 2000).

Durante el periodo de los años 70 se produjo una intensificación en la inserción femenina, pero esta mayor fuerza laboral se vio enfocada en empleos precarios, en donde la explotación hacia las trabajadoras se acrecentó bajo un modelo de trabajo vulnerable y poco flexible (Hirata, 2001). Sumado a lo anterior, existe la creencia de que el trabajo y el salario femenino son complementarios en lo referente a la estructura familiar, dejando de lado que en la actualidad son muchas las mujeres jefas de hogar y que por consiguiente sus remuneraciones son imprescindibles para el equilibrio del presupuesto familiar (Hirata, 2001).

Continuando en los años 70, la mujer trabajadora enfocó su lucha en la participación y organización política y sindical, principalmente referido a enfrentar el discurso conservador que promovía un estado natural para la mujer, ser madre y esposa, manteniendo el constructo familia como básico y universal (Mazzei, 2013). La emancipación económica y social, salarios iguales para trabajos iguales, y la reivindicación de una división más equitativa del trabajo en el hogar fueron los ejes principales de la lucha de las mujeres en esos años. Así, a partir del desarrollo tecnológico particularmente en las sociedades agrarias, en donde se pone hincapié en el intercambio de bienes, se va fortaleciendo la segregación de los sexos; ya que los hombres se encargaban de la producción agrícola y pastoreo, en cambio, las mujeres realizaban tareas vinculadas al hogar como la preparación de alimentos, cuidado, y se movilizan entorno a la vivienda (Saltzman, 1992 en Amorós, 1995).

Luego, en las sociedades industriales se presenta la necesidad de las mujeres de salir al mundo extradoméstico, sin que ello signifique abandonar sus “propias” labores en el hogar, teniendo entonces ambas responsabilidades (Amorós, 1995). Se añade que el nivel

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

educativo de las mujeres fue aumentando progresivamente durante este periodo, aunque se limitaba a las clases privilegiadas; participando en grupos literarios y culturales (Amorós, 1995).

Veinte años más tarde, la fuerza laboral femenina se vio incrementada, tanto en los puestos de trabajo como en las remuneraciones, pero continuó la desigualdad en las tareas domésticas, las cuales estaban destinadas exclusivamente a mujeres, o sea, que la organización patriarcal en la familia permaneció constante, en donde el marido es el proveedor y la esposa es vista como dueña de casa y madre, confirmando la división socio-sexual desigual del trabajo (Mazzei, 2013). Así, a pesar de la lucha feminista que tiene como uno de sus objetivos la reducción de la desigualdad existente en la división sexual del trabajo, tanto en el espacio productivo como reproductivo, no se ha logrado dejar de lado la mirada hegemónica que mantiene la estructura de la familia patriarcal, en donde se les reserva a las mujeres los quehaceres domésticos, lo que contribuye aún en el siglo XXI a la persistencia de la desigualdad en la división socio-sexual del trabajo (Mazzei, 2013).

Se presenta como una tendencia en aumento el empleo femenino a tiempo parcial, pero esta situación puede verse desde varias aristas, ya que por un lado puede situar a mujeres en una mayor posición social, ya que les permite realizar diversas actividades, pero por otro lado, se les sigue atribuyendo como factor prácticamente innato lo concerniente al mundo privado (Amorós, 1995). Se agrega entonces, que esta posición del trabajo a tiempo parcial trae más consecuencias negativas que positivas para las mujeres, manifestándose esta situación mayormente en que presentan una menor promoción profesional y una menor remuneración (Amorós, 1995). Se plantea además, que esta modalidad de trabajo se asocia a empleos esporádicos y poco cualificados (Washington, 1992 en Amorós, 1995). Gutiérrez (2012), sostiene de la misma manera que el trabajo a tiempo parcial se otorga y es tomado mayormente por mujeres, manteniéndose la clásica división del trabajo, ya que en ellas recae la responsabilidad de cuidado a hijos/as, principalmente.

De esta forma, la división socio-sexual del trabajo, tanto en la esfera doméstica como en la productiva, expresa una jerarquía de género, que influye en la descalificación del trabajo femenino asalariado y desencadena una mayor precarización femenina en el mundo

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

productivo (Pena, 1981). Esto ocurre ya que la reproducción de las relaciones capitalistas de producción es también la reproducción de la división sexual del trabajo, en donde la relación capital/trabajo incorpora una jerarquía de género que no son neutras al sexo y tampoco a las clases (Pena, 1981).

En la sociedad actual la división sexual del trabajo es jerárquica, siendo los hombres quienes están en un rango superior a las mujeres, esto debido al desarrollo de las relaciones sociales patriarcales en la familia nuclear, reforzadas por el estado y la religión (Abasolo y Montero, 2013). Como los hombres tenían mayor cabida en la política como cabeza de la familia, y en la familia como sujeto productor, pudieron desarrollar más estructuras organizativas en el ámbito público. Las mujeres, por el contrario, en una posición inferior y sin apoyo del estado, fueron menos capaces de involucrarse en actividades fuera del hogar. Así, la estructura capitalista, al separar el trabajo del hogar, propulsó una mayor subordinación de las mujeres al incrementar la importancia del área dominada por los hombres, por lo que con la separación del trabajo del hogar, los hombres pasaron a depender menos de las mujeres en la producción industrial, y las mujeres a depender más de los hombres económicamente (Abasolo y Montero, 2013).

Otra diferenciación entre mujeres y hombres es visualizada por Anzorena (2008), ya que establece que cuando estos últimos no tienen empleo, esta situación implica un problema económico, por el contrario, cuando las mujeres están desempleadas no significa un problema, sino que se atribuye que de esa manera tendrán más tiempo para permanecer en el mundo privado y dedicarse al cuidado de otros/as y a los quehaceres domésticos. Por lo demás, aún no se han desarrollado políticas o medidas concretas que prevean que la vida familiar y el trabajo puedan tener una conciliación de responsabilidades en mujeres y hombres, es decir, medidas que contemplen los desafíos que acarrea la igualdad de género (Espino, 2001).

Cuando las mujeres comenzaron a participar en el mercado del trabajo asalariado, lo hicieron de manera limitada por el patriarcado y el capitalismo. En el trabajo asalariado la posición dominante de los hombres fue mantenida por la segregación sexista de los puestos de trabajo, ya que los trabajos que realizaban las mujeres eran peor pagados, considerados menos cualificados y frecuentemente involucraban una posición de liderazgo limitada (Hartman, 1976). Con el desarrollo de la producción mercantil se plantearon

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

debates sobre la responsabilidad social del trabajo de reproducción y el papel que correspondía a ello a los ámbitos privados y público. Es por ello que, si se toma como referencia sólo el trabajo asalariado se excluyen las tareas propias del trabajo doméstico, el cual históricamente ha sido considerado como trabajo de mujeres, y por lo tanto devaluado a nivel simbólico y en relación a los salarios obtenidos por él en el mercado (Abasolo y Montero, 2013). Algunos de los aspectos del trabajo femenino no han cambiado con el pasar de los años, como por ejemplo la gran cantidad de mujeres en edad laboral que no tienen un trabajo remunerado, la gran cantidad de trabajo doméstico que realizan mujeres empleadas y desempleadas, y la concentración de mujeres en los sectores más pobres de la población trabajadora (Picchio, 1994 en Abasolo y Montero, 2013).

Factores intersubjetivos que inciden en la división sexual del trabajo

Existe una creencia naturalizada acerca de los puestos de trabajos que tienen un mayor rango, en donde para desempeñarse efectivamente es necesario desplegar cualidades y/o tener características masculinas, principalmente en roles definidos socialmente (Lupano y Castro, 2013). Dicha creencia ha presionado a muchas mujeres a adoptar actitudes similares a los hombres. Sin embargo, cuando las mujeres se apropian de aquellas características pueden estar expensas a la evaluación negativa por ser consideradas poco femeninas (Lupano y Castro, 2013). Es así como las mujeres se ven en la obligación de tener que adoptar características masculinas y a la vez conservar su feminidad para no ser rechazadas por sus pares. Muchos de los intereses, ocupaciones, pasatiempos y actividades diarias se adhieren a una de las categorías de género-femenina o masculina-propiciando las divisiones estereotípicas de los puestos de trabajo, de acuerdo al comportamiento individual y a la interacción social (Wood y Eagly, 2015).

Para tener una aproximación a la comprensión de las diferencias de género es necesario considerar una serie de factores como puede ser la violencia de género, como por ejemplo el acoso; el control de recursos, referido a la ocupación de hombres en los puestos de poder; la ideología de género y la asimetría en los quehaceres normativos de mujeres y hombres, ya que éstos interactúan entre sí para mantener el equilibrio normado que favorece a hombres (Pratto y Walker, 2004 en Moya y De Lemus, 2004). La ideología de género englobaría todas las creencias y esquemas acerca de los roles diferenciados

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

socialmente tanto para mujeres y hombres, por lo que las relaciones entre ambos géneros se deben mantener bajo estas categorías (Moya y De Lemus, 2004).Así además, hay una diferencia muy marcada en relación a los elementos simbólicos que se otorgan a la afectividad y el trabajo doméstico, concernientes como se ha dicho, a la mujer. Estos esquemas van formando tanto la vida familiar como el mundo extra doméstico y por lo tanto la lógica de los intereses diferenciados entre mujeres y hombres. Más, la subjetividad femenina se va configurando bajo estas visiones, otorgándole al afecto una connotación de carecer algo y por lo tanto significaría debilidad; de las mujeres frente a los hombres, ya que a éstos no se les relaciona con aspectos afectivos, sino más bien se considera que el "trabajo masculino" tiene un predomino racional, en vez de emocional (Burín, 2004).

De acuerdo a Moreno, Rodríguez, Garrosa, Morante y Rodríguez (2005) en relación al supuesto de si existen diferencias de género en el acoso psicológico en el trabajo en población española, se concluye que existen diferencias sustanciales entre hombres y mujeres, más propensas éstas a vivir acoso psicológico, aislamiento social y desacreditación. Del mismo modo, se abordan factores etiológicos, es decir, las variables que explican los resultados obtenidos, y se establece que en el caso de los hombres priman los factores organizacionales como predictores del acoso, en cambio, los factores que se atribuyen a una mayor cantidad de acoso psicológico hacia mujeres tiene que ver con competencias personales (Moreno, Rodríguez, Garrosa, Morante y Rodríguez, 2005).

Se sostiene de la misma manera en relación al acoso, que éste podría ser resultado de la segregación laboral en función del género (Leymann, 1996 en Moreno, Rodríguez, Garrosa, Morante y Rodríguez, 2005).

En relación al liderazgo, Cuadrado, Navas y Molero (2004) plantean que en cuanto a los rasgos y valores estereotípicamente asociados a lo femenino, éstos no se vinculan con las características relacionadas tradicionalmente a los cargos de liderazgo, teniendo entonces que enfrentar una mayor cantidad de obstáculos para acceder a estos puestos (Cuadrado, Navas y Molero, 2004), perpetuando de esta manera las diferencias de género en el trabajo. Sumado a esto, se sostiene que no es sorpresivo que en muchos casos la internalización de estas situaciones y estereotipos acerca de su género ocasione que las mujeres puedan devaluar sus propios potenciales de liderazgo (Madden, 2011). Sin embargo, se establece que las mujeres que acceden a puestos de liderazgo, lo hacen en

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

alguna medida para contrarrestar la visión estereotípica de estos campos de trabajo (Madden, 2011).

La discriminación en un nivel macro social, hace referencia a un conjunto complejo de relaciones entre grupos sociales que van produciendo y perpetuando desigualdades en el acceso a diversos recursos (Giddens, 1993 en Smith, 2006).

Más ligado al nivel psicológico, la discriminación se configura como la dimensión conductual del prejuicio; esto responde a que se relaciona con un trato diferencial a por ejemplo una persona por pertenecer a una determinada categoría social (Smith, 2006).La discriminación de género es todo proceso que lidera un diferente y desventajoso comportamiento hacia una persona por su sexo (Kelan, 2009).

Un tema común en la discriminación de género, es que a pesar de que los puestos de trabajo son construidos sin simbolismos y con un género neutral, una mirada a las habilidades, comportamientos y normas que estos trabajos están esperando, se encuentra ligado al ideal de las características, tratos y comportamientos masculinos (Kelan, 2009). Cuando mujeres y hombres despliegan diferentes formas de trabajo, se muestra cómo el estilo del hombre es mejor aceptado y presenta mayor concordancia con las metas de la organización que el estilo que despliegan las mujeres, y a la vez se demuestra que a pesar de que las organizaciones dicen que sus normas y prácticas son neutrales en género, el género femenino es constantemente visto como fuera de norma, lo cual perpetúa la discriminación hacia las mujeres (Kelan, 2009).

Existe evidencia que estas formas de discriminación son invisibles para las personas que trabajan dentro de una organización, en donde se muestra que las inequidades de género continúan existiendo pero se encuentran enmascaradas por una fuerte retórica de igualdad de género, lo que hace que hablar de discriminación de género sea difícil (Kelan, 2009). Es así como el discurso de género neutral tiene una función específica, en donde se guía a los empleados a pensar que si mujeres y hombres son tratados equitativamente en el trabajo, la discriminación por género no ocurriría (Kelan, 2009). Sin embargo, lo que se define como comportamiento de género neutral, es modelado como estereotípicamente masculino, provocando que mujeres ingenieras, empresarias y académicas no vean las estructuras de género presentes en su lugar de trabajo, afirmando que el género no es

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

importante y por consiguiente no se ven como un grupo minoritario y que no existe discriminación en sus lugares de trabajo (Kelan, 2009).

Normalmente, la discriminación se hace invisible en el trabajo ya que la forma masculina de desempeñarse es como debe hacerse y porque las relaciones de poder en el trabajo son construidas para ser eludidas, dificultando su reconocimiento. Heiskanen y Rantalaiho (1997) hablan sobre la discapacidad de género, planteando que los grupos de mujeres no son incapaces, sino que las organizaciones se encuentran discapacitadas en el tema de género. Éstas son ciegas, sordas y mudas en relación al género.

La visibilidad de género en las organizaciones se encuentra en la palestra en la actualidad ya que la construcción de una identidad sexista no será aceptada socialmente dentro de muchos contextos (Kelan, 2009). Hay un aumento de la visión en la equidad de género que produce un cambio en los roles de mujeres y hombres tanto en el trabajo como en el hogar (Kelan, 2009). La conciencia de género es incorporada, admitida y tomada en consideración, pero a la vez repudiada y negada. La supuesta neutralidad de género está conectada con la ideología de la equidad, y con la creencia de que la sociedad está a favor de la total equidad de género (Heiskanen yRantalaiho, 1997).

Barreras laborales

El concepto “barrera” hace alusión a las dificultades a las cuales se exponen las mujeres –especialmente– en su desarrollo profesional, donde la consecuencia mínima de estos factores adversos es que no puedan facilitar el perfeccionamiento en su trabajo (Rodríguez-Moreno, 1992 en Donoso, Figuera y Rodríguez, 2011). Sumado a esto, las barreras se refieren a las prácticas simbólicas o a los mecanismos culturales que operan en las organizaciones (Colín, 2010).

Existen evidentes procesos discriminatorios que obstaculizan el desarrollo laboral de las mujeres, marcándoles un límite que les impide avanzar en la jerarquía piramidal (Barberá, Ramos, Sarrió y Candela, 2002). Estas barreras generalmente no se encuentran visibilizadas, por lo que algunas mujeres no logran dilucidar el porqué de su estancamiento profesional a pesar de tener una profesión con estatus y reconocimiento social (Barberá, Ramos, Sarrió y Candela, 2002). Es aquí donde se pone de manifiesto el pensamiento erróneo en donde el aparato psíquico de las mujeres y sus características internas son las

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

responsables de dichas barreras. La responsabilidad es exclusivamente de las mujeres si no logran subir en el escalafón laboral (Barberá, Ramos, Sarrió y Candela, 2002). Hoy en día gracias a las teorías feministas se logró dejar de lado el que las mujeres no tienen determinadas habilidades cognitivas, en donde los éxitos que han tenido mujeres en puestos estereotípicamente masculinos han contribuido a romper con este tópico (Barberá, Ramos, Sarrió y Candela, 2002). Además, con las teorías feministas se logró llevar lo privado tanto a lo político como a lo público, ampliando el análisis desde una perspectiva individual que hablaba que el campo del trabajo se relacionaba generalmente a la historia personal, a las pulsiones de la infancia y a los vínculos tempranos con la familia, a una perspectiva colectiva, implicando del mismo modo el género a la misma (Burín, 2008). Son las actitudes de las mujeres y no sus aptitudes las cuales han impedido su desarrollo profesional (Barberá, Ramos, Sarrió, 2000). Sin embargo, también debido a la integración de la mirada feminista se pensó que todas las mujeres tenían las mismas necesidades y pensamientos, creándose un espejismo de igualdad, por lo que se prosiguió con las diferencias intragénero (Burín, 2008).

No obstante, las subjetividades juegan un papel importante a la hora de analizar la problemática del trabajo, ya que algunas mujeres consideran que los impedimentos en sus puestos de trabajo no se encuentran establecidos y que si ellas lo quisieran podrían ascender en la jerarquía organizacional, por lo que el "techo de cristal" no existiría (Burín, 2008). Uno de los principales motivos para esta forma de pensar es que para la mayoría de las mujeres es complicado romper con esta idea ya que sienten que se enfrentan a una lucha desigual, en donde las organizaciones imponen valores masculinos, criticando cualquier otro tipo de orden social (Burín, 2008). Esto lleva a que las mujeres prefieran apartarse de aquellas normas, dejando de lado la productividad y los niveles de eficacia para ascender en la escala laboral, dedicándose al espacio privado, viendo a la familia y a los vínculos que allí se crean como sus áreas de desarrollo, prefiriendo lo políticamente correcto para ellas y viendo como su subjetividad se convierte en algo significativo (Burín, 2008).

El concepto de techo de cristal tiene su origen en los años ‘80s en estudios referidos al desequilibrio en las jerarquías ocupaciones hacia las mujeres, viéndose un estancamiento en sus carreras debido a factores culturales invisibles que generan conductas discriminatorias hacia el cuerpo femenino, y a factores que construyen los aparatos

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

psíquicos de las mujeres (Burín, 2008). La imagen del techo ayuda a visualizar la superficie densa con la que las mujeres topan al intentar seguir subiendo en las estructuras socioculturales del poder; una superficie muy difícil de traspasar (Martínez 2001). La transparencia del cristal permite comprender su carácter de invisibilidad. Éste proviene de la falta de sustento en dispositivos sociales. Es un conjunto de decisiones subjetivas, de rasgos y barreras invisibles que sólo se hacen presentes cuando ya se ha chocado contra ellas. No es una práctica explícita (Martínez, 2001). Este fenómeno confirma que los asientos de mayor poder de decisión en el ámbito público, siguen estando reservados para los hombres. La regla empírica es siempre la siguiente: cuanto más alta es la jerarquía institucional, menos mujeres hay (OIT, 2004).

A pesar de que las mujeres en estos últimos años han logrado romper con muchos techos de cristal, aún hay evidencia de que las diferencias de género persisten. Mujeres con estudios superiores iguales o mayores a algunos hombres ganan el 66% de la paga de éstos (Rudman y Glick, 2008). De acuerdo al estudio de Lynees y Judiesch (1999), la brecha salarial aumenta en los puestos de mayor jerarquía en el trabajo, siendo las mujeres quienes tienen menos oportunidades de ser promovidas y con un salario considerablemente menor que hombres en su misma posición. Así, por el contrario, hombres que se desempeñan en labores consideradas femeninas, generalmente reciben un mayor sueldo que sus compañeras mujeres (Rudman y Glick, 2008). La brecha salarial refleja las diferencias en la elección de las profesiones entre mujeres y hombres, en donde las primeras se inclinan por puestos de perfil bajo en organizaciones, o en áreas de menor paga, lo cual perpetúa la discriminación salarial (Rudman y Glick, 2008). Existe consenso al plantear que hay una alta segregación sexual en los puestos laborales, en la cual los hombres se encuentran en aquellos con mayor poder económico y social (Rudman y Glick, 2008).

Por otro lado, la posibilidad de irse a trabajar al extranjero se está haciendo cada vez más popular gracias al fenómeno de la deslocalización que surge a partir del siglo XIX (Burín, 2008). Éste trae consigo el reducir costos laborales y acceder a rebajas fiscales, pero también se generan costos a nivel personal ya que hay un impacto en la vida social y familiar, al igual que en las subjetividades del/la trabajador/a (Burín, 2008). Es cierto que hace ya décadas los hombres han dejado todo para trasladarse a otro país, no presentándoseles mayor inconvenientes ya que son vistos como productores dentro de su

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

familia por lo que buscan lo mejor para ella, al contrario de las mujeres que aún son vistas dentro del área reproductiva, encargándose del cuidado de la familia y del hogar, por lo cual dejan de lado esta posibilidad de ascender en su desarrollo laboral al considerar que con esa decisión desfavorecen la vida familiar (Burín, 2008). Existen actualmente mujeres jóvenes que no están dispuestas a seguir con el ideal de la cultura patriarcal ya que se les han presentado oportunidades de nivel educativo superior donde son capaces de desplegar sus potencialidades, pero igual entran en la disyuntiva al tener que avanzar en su desarrollo laboral o establecer vínculos de intimidad en la familia (Burín, 2008). Es aquí donde se manifiestan las desigualdades de género, debido a que generalmente el hombre conserva a su familia en el trayecto al ascenso laboral, sin embargo, las mujeres tienen que lidiar con ambas situaciones por separado al ser ellas quienes se encargan de realizar las tareas del hogar y tener bajo su responsabilidad la crianza de los/as hijos/as (Burín, 2008). Así se dejan al descubierto las "fronteras de cristal", en donde las mujeres no solo tienen que elegir entre su familia o el trabajo, sino que tampoco todas las ubicaciones donde se encuentran los puestos de trabajo pueden ser elegidos por ellas. El costo subjetivo que pagan las mujeres por estas desigualdades es muy alto al desear sostener de igual modo su vida laboral como la familiar, ya que perciben que los resultados obtenidos no están en concordancia con los años de sacrificios y compromiso de sus carreras laborales (Burín, 2008). Sumado a lo anterior, se van perpetuando estas creencias, agregando que si bien se establecen en los discursos políticamente correctos que estas oportunidades laborales y educativas son iguales tanto para mujeres y hombres, en la práctica esto no se lleva a cabo (Burín, 2008).

Por lo anterior, es que se hace necesario que la vida familiar y laboral no sean excluyentes la una de la otra, y no signifique siempre la cara de bandos opuestos en los que uno debe primar en la vida de las mujeres, sino que debiera ser una cuestión de equilibrio como sociedad (Burín, 2008).

Otra de las consecuencias que se visualiza, es el elevado sentimiento de frustración de mujeres que ven perjudicados sus ideales y por lo tanto postergación de sus proyectos en algunas ocasiones (Burín, 2008).

Kanter (1977) ha investigado el trato negativo y la baja representación de mujeres en trabajos dominados por hombres. Estas mujeres son excluidas de la búsqueda del éxito

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

laboral al no tener acceso a posiciones de poder y a relaciones laborales que la ayuden en su ascenso. Es así como se han encontrado diferencias entre mujeres y hombres en puestos de trabajo que se consideran más femeninos. Al contrario de las mujeres que son discriminadas en los lugares de trabajo masculinizados, los hombres en profesiones que se consideran femeninas son tratados como superiores y con más habilidades que sus compañeras mujeres. Como consecuencia de este trato preferencial, los hombres por lo general tienen más oportunidades dentro de la organización en el desarrollo de sus carreras, excediendo las de sus compañeras mujeres a pesar de que dichos trabajos se consideren femeninos (Hultin, 2003).Williams (1992), argumenta que hombres enfermeros, profesores de enseñanza básica, trabajadores sociales, bibliotecarios, entre otros, llevan consigo una "escalera de cristal" que les permiten avanzar más rápido en su desarrollo profesional, a diferencia de sus colegas mujeres.

Otra de las metáforas desarrolladas es el “suelo pegajoso”, que de acuerdo a Núñez (2000), establece que existen fuerzas que mantienen a las mujeres en la base de la pirámide socio-familiar, ya que para un alto número de mujeres la prioridad es su familia y luego su proyecto laboral, exponiendo como ejemplo que mujeres que se encuentran en un puesto de dirección suelen renunciar cuando se encuentran en el proceso de maternidad, ya que les preocupa las repercusiones laborales de esta ausencia. Se sostiene, por el contrario, que para los hombres atender a su familia y que la organización en la cual se desempeñan lo reconozca, supone un mayor reconocimiento (Núñez, 2014). Pérez (2008), señala que lo que caracteriza a la metáfora piso pegajoso es que las mujeres se encuentran sujetas a obtener una baja remuneración, una escasa solicitud educativa y una baja posibilidad de movilidad, quedando de esta forma en la misma posición laboral por un tiempo indeterminado.

Continuando con otras formas de visualizar estas barreras en la esfera laboral, se habla del muro (Eagly y Carli, 2007) y se plantea que esta metáfora explica la situación laboral de las mujeres hasta mediados del siglo pasado, ya que paulatinamente pudieron acceder a los mismos derechos que los hombres, debido a los cambios históricos y la crisis económica que permitieron este incremento. Sin embargo, por la aún dominación masculina en los puestos de trabajo, se determinaba que las opciones de puestos más altos jerárquicamente fueran propiedad masculina, generando entonces una muralla para las mujeres que pocas podían atravesar (Lupano, 2009). Se agrega que esta situación era

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

aceptada pasivamente y se desarrolla una nueva metáfora contrastante con la anteriormente descrita en relación a la actitud más activa que se tiene de la misma, es el caso del “laberinto”, la cual es una propuesta por Eagly y Carli (2007), en donde se plantea que ésta es una buena manera de explicar la situación de las mujeres en relación al liderazgo (Lupano, 2009). Así, se muestra que no hay barreras que las mujeres tengan que pasar para acceder a puestos más altos jerárquicamente, sino que deben a diferencia de los hombres, afrontar mayor cantidad de obstáculos para acceder a ellos (Lupano, 2009).

Otros autores y autoras, para referirse a las mismas situaciones antes descritas, clasifican a los factores que inciden en el desarrollo profesional de mujeres en estructurales y subjetivas (Rocha y Cruz del Castillo, 2013). Las barreras estructurales hacen alusión a que existen coartaciones culturales que van siendo el resultado del intercambio simbólico, ideológico e institucional que va sosteniendo la división socio-sexual del trabajo, la reproducción de estereotipos de género y las consecuentes diferencias entre mujeres y hombres, visualizando en consecuencia a las mujeres en el mundo doméstico y atribuyéndoles un valor social inferior (Rocha y Cruz del Castillo, 2013). Luego, las barreras laborales subjetivas se refieren a la interiorización de las normas y creencias que mantienen el orden de género tanto en la educación formal como informal (Rocha y Cruz del Castillo, 2013). Padilla (2001), aborda las barreras profesionales clasificándolas en internas y externas. La primera de ellas, hace alusión a presiones en su mayoría psicológicas que ponen en dificultad el progreso laboral de las mujeres, como puede ser baja de expectativas de desempeño y eficacia, falta de autoestima, conflicto entre roles, entre otras. En cambio, las barreras externas, se refieren a situaciones ambientales específicas de cada contexto laboral como puede ser la diferencia de remuneraciones, en la discriminación en la selección para un empleo, por mencionar algunas (Padilla, 2001), aunque la autora refiere que esta clasificación muchas veces dificulta la detección de lo interno y externo.

Lupano (2009), concluye que si bien las barreras laborales hacia las mujeres persisten al día de hoy, debido a que se han generado ciertos avances en la estructura organizacional que permiten que mujeres accedan a puestos de liderazgo, estas ya no son tan rígidas como en décadas atrás, en donde primaba la metáfora del muro y techo de cristal, lo que no significa que no presenten más obstáculos para acceder a ellos.

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

Continuando con el desarrollo de la visualización de barreras psicológicas que enfrentan mayormente las mujeres en el ámbito laboral, éstas se configuran a través de una serie de creencias que se van perpetuando en nuestra vida, y es por esto que Moya y De Lemus (2004), consideran tres factores claves en el mantenimiento de estas creencias, que son: los estereotipos, la ideología y la identidad de género, conceptos que se desarrollaron en apartados anteriores.

En la práctica la ideología de género se reduce al sexismo, es decir, a la actitud negativa hacia las mujeres (Moya y De Lemus, 2004). Mas, en las sociedades actuales se ha planteado la existencia de otro concepto ligado a éste, donde la idea es que no se tenga una actitud hostil tan directa, es el denominado neosexismo o sexismo contemporáneo (Masser y Abrams, 1999 en Rottenbacher, 2010). Por otro lado, una nueva forma de prejuicio hacia las mujeres que se desarrolla es el sexismo ambivalente, en coexistencia con dos tipos de sexismo: por un lado se encuentra el sexismo hostil y por el otro el benevolente (Glick y Fiske, 1996 en Rottenbacher, 2010). El sexismo hostil hace referencia a la validación de las creencias en relación al poder masculino por sobre el femenino y la consecuente mantención de los roles de género, en donde se tiene una visión de las mujeres como objeto sexual y una valoración despectiva. En otra medida, el sexismo benévolo tiene una idea de la mujer como persona con características afectivas sobresalientes y altruistas, con lo que se concluye o atribuye una debilidad natural; que contrariamente el hombre no posee, configurándose éste además como protector de ellas (Glick y Fiske, 1996 en Rottenbacher, 2010). Estas formas de discriminación hacia las mujeres pueden lograr afectar su satisfacción laboral y la duración de sus carreras, ya que muchas consideran que tienen un nivel bajo de satisfacción en su puesto de trabajo en comparación a un hombre que se encuentre en el mismo escalafón de la organización (Rudman y Glick, 2008); los autores creen que las sutiles formas de parcialidad son las responsables de este descontento. Cuando se cuestiona a las mujeres sobre el por qué decidieron dejar sus puestos de trabajo, llama la atención que la familia no sea la razón principal, sino que su insatisfacción con el rol que cumplen en la organización (Rudman y Glick, 2008).

Existe una evaluación más favorable hacia los hombres que realizan una actividad que hacia las mujeres, lo cual queda al descubierto gracias al paradigma Goldberg, el cual plantea los estereotipos sexuales de base, junto con los diferentes estatus que influyen en

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

la evaluación de las mujeres en su lugar de trabajo (Rudman y Glick, 2008). Este efecto, evidencia que por ejemplo, la gente evalúa más positivamente un ensayo hecho por un hombre que por una mujer, y que debido a esto, se sigue encontrando discriminación sexual en trabajos masculinos, con candidatos hombres siendo favorecidos por encima de mujeres a pesar de tener unas cualificaciones iguales, e inclusive cuando las mujeres son contratadas, continúan sufriendo discriminación económica (Rudman y Glick, 2008).

Una de las razones por las cuales las mujeres con idénticas cualificaciones están por debajo de los hombres son las atribuciones que la gente hace del porqué del éxito de mujeres y hombres (Rudman y Glick, 2008). Especialmente en áreas dominadas por hombres, la contribución de mujeres es devaluada, principalmente porque éstas son vistas como menos competentes, influyentes, y con menor capacidad de ejercer un rol de liderazgo (Rudman y Glick, 2008). En grupos de trabajos de mujeres y hombres, a menudo el bajo estatus de las mujeres lleva que su experiencia sea vista como una particular clase de invisibilidad, en donde si una mujer opina algo por lo general es ignorado, sin embargo, si un hombre dice exactamente lo mismo, se le presta una alta atención y se discute su opinión (Rudman y Glick, 2008).

Burín (2004) mantiene la idea planteada, exponiendo que cuando las mujeres cometen algún error en su trabajo, éstos no son atribuidos a su entrenamiento personal, su experiencia previa o a su propia formación profesional, sino que estos errores son explicados por su género, por el hecho de ser mujeres, planteando que en nuestra sociedad se mantiene esta creencia de su incapacidad.

Sin embargo, en relación a los niveles de estudio que puede desarrollar, de acuerdo al estudio realizado por Contreras y Plaza (2010) indican que en la población femenina esta situación de un mayor horizonte de educación generará un menor porcentaje de adhesión a las pautas tradicionales de género, ya que existe una relación inversa entre la educación y las actitudes tradicionales de género. Asimismo, en nuestro país inciden los modelos culturales y por lo tanto tienen un impacto trascendente en la inserción laboral tanto de mujeres y hombres, ya que se plantea que las pautas femeninas y masculinas que son transmitidas por la familia de origen participan en esta delimitación, como puede ser la presencia o ausencia de una mujer trabajadora y por otro lado, se hace alusión a la posición crítica de los padres en el orden del género (Guzmán y Mauro, 2010).

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

En la dinámica actual de un mundo globalmente competitivo, las organizaciones buscan reclutar la mayoría de las fuerzas para su cuerpo de trabajo, especialmente para los puestos que impliquen liderazgo, sin embargo, no todos los miembros de una organización tienen las mismas oportunidades para contribuir como líderes (Hogue y Lord, 2007). A pesar de que el número de mujeres en puestos de liderazgo ha incrementado, éstas continúan enfrentando obstáculos en ser reconocidas y aceptadas como líderes legítimas. Si las mujeres no son aceptadas como tales, entonces su eficacia cruzará por todos los tipos de liderazgo, formal e informal, y estos serán contrastados, haciendo que el género sea un problema significante para la organización (Hogue y Lord, 2007).

Para entender los factores que pueden estar limitando la aceptación de líderes femeninas en las organizaciones se asumirán tres premisas básicas (Hogue y Lord, 2007). La primera es que el género afecta el liderazgo mediante complejos procesos que involucran la dinámica y las relaciones en el trabajo en los diferentes niveles de la estructura organizacional. El género en el liderazgo es un fenómeno interindividual y con múltiples niveles. La segunda premisa es que la percepción social es un aspecto fundamental del liderazgo que incluye las concepciones que se tiene del género, y la tercera premisa plantea que el liderazgo es un proceso proactivo e inherente que requiere de características potenciales de un líder, y por lo tanto, debe reflejar las habilidades adquiridas en sus experiencias (Hogue y Lord, 2007). Es así como una de las cosas que complican el entendimiento de la parcialidad de género en el liderazgo es que este fenómeno envuelve múltiples procesos que ocurren en los distintos niveles de la organización (Hogue y Lord, 2007). A pesar de ello, la naturaleza interdependiente de las relaciones dificulta el delineamiento claro de dónde se reflejan los niveles micro y macro del fenómeno. Últimamente, la percepción que se tiene del liderazgo refleja que es un proceso psicológico de micro nivel que envuelve la percepción individual del líder potencial, pero esos efectos individuales se encuentran dentro del macro nivel de la organización, lo que podría dificultar la concepción que se tiene del proceso (Hogue y Lord, 2007).

Otro fenómeno usado para explicar las diferencias analizadas es el Efecto Mateo, que se presenta como un constructo psicológico y sociológico que puede comprenderse y reconocerse en diversas áreas. Básicamente, se traduce “porque al que tiene se le dará y tendrá en abundancia; pero al que no tiene incluso lo que tiene se le quitará” (Jiménez,

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

2009). Este efecto puede visualizarse en la esfera laboral, ya que de acuerdo a lo anteriormente planteado, se hace una diferenciación entre quienes tienen y los que no. Jiménez (2009) agrega que el Efecto Mateo se puede ver de dos maneras diferenciadas. Por un lado, se puede establecer un mayor ingreso de beneficios, los que pueden ser materiales e inmateriales, y esto se da por tener un mayor reconocimiento en un determinado ámbito. Lo que si es llevado al ámbito laboral, las personas que sean catalogadas en esta posición, tenderán a tener mayores beneficios, pudiendo ser además sobrevalorado/a y tendiendo a opacar a los/as demás (Jiménez, 2009). En el otro polo, se encuentran a quienes se les reducen los beneficios de cualquier tipo, ya que se considera que tienen un menor valor o se consideran irrelevantes, lo cual pudiera generar marginación ya que se consideran a estas personas en una menor jerarquía (Jiménez, 2009). Es por ello, que puede vincular este fenómeno con la atribución de mujeres en puestos menos calificados jerárquicamente, debido a que es ahí donde se agudizan los procesos de segregación laboral por género (Godoy y Mladinic, 2009). Se encuentran de igual manera consecuencias del Efecto Mateo en el contexto de psicología del trabajo y de las organizaciones, cuando se realiza una entrevista de selección de personal (Salgado y Moscoso, 2008).

Si el/la evaluador/a emite un juicio global completamente favorable o desfavorable sobre un/a candidato/a, basándose únicamente en una sola cualidad del/la mismo/a también se le llama Efecto Halo (Pereda y Berrocal, 2001), que es un obstáculo a una evaluación objetiva, que afectaría a la selección. De esta forma, se generan en muchos casos, procesos de marginación porque se cambia la consideración hacia estas personas o entidades cuando se perciben como en los últimos lugares de la clasificación (Jiménez, 2009).

Si establecemos una estructura piramidal en la que sólo hay un beneficiado y a los demás no se les reconoce su valía, estamos facilitando que cada observador lo perciba como el mejor, el más capaz e incluso como el único (Jiménez, 2009). En ese caso, hemos fomentado el Efecto Mateo, afectando al proceso perceptivo individual. En cambio, se consigue atenuar el Efecto Mateo cuando en lugar de dar sólo un premio al mejor se dan primer y segundo premio, tres medallas, varios diplomas para diferentes categorías, premios compartidos o premios de consolación (Jiménez, 2009). Sin embargo, se seguirá dando el efecto en menor medida ya que los beneficios estarán repartidos entre los

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

mejores, como consecuencia de la dinámica de premiación, ya que se atribuye de que al recibir un incentivo, es porque se está por sobre algunos/as pares.

Es debido a lo anteriormente desarrollado a partir de la literatura, que se visualizan y justifican trabajos estereotípicamente asociados a lo masculino, tomando entonces estos contextos para visualizar la experiencia y significados de mujeres que se desempeñan en esta diversidad de áreas de trabajo en nuestra sociedad.

### III.2. Antecedentes Empíricos

De acuerdo a PNUD (2010) tradicionalmente, en cuanto al ámbito laboral se ha hecho una distinción de éste, por un lado están los trabajos remunerados los que tienen desarrollo en el mercado laboral y por otro, aquellos que se realizan en una mayor medida en los hogares y que se basan en el cuidado de niños/as, ancianos/as y enfermo/as, como de preparación de comidas, aseo y otras labores domésticas. Se presenta a lo largo de la historia una mayor participación de hombres en los trabajos remunerados, mientras que las mujeres se encargan de las labores del hogar, y es debido a esto que se plantea esta asignación de roles diferenciados como división sexual del trabajo en los hogares (PNUD, 2010). Esta división utiliza categorías inapropiadas, en base a razonamientos circulares en donde de alguna manera se justifica que por ejemplo las mujeres se vean concentradas en tareas reproductivas, en los peores puestos de trabajo y salarios por determinadas características personales y profesionales (Castaño, 1999, en INE, 2015b). Debido a que ambas áreas de trabajo antes mencionadas son socialmente productivas, ya que incentivan la creación de bienes y servicios, especialmente al trabajo remunerado se le asignan ventajas en cuanto a reconocimiento y autonomía y es por esto que se genera una importante desigualdad de género (PNUD, 2010). En la mayoría de los países de todas las regiones del planeta, las mujeres trabajan más que los hombres. Se estima que la contribución de las mujeres al trabajo mundial es del 52%, mientras que la de los hombres es un 48% (PNDU, 2015). Pero, aun cuando soportan más de la mitad de la fuerza laboral mundial, se presentan desventajas tanto en trabajos remunerados como no remunerados para ellas. Del 59% del trabajo remunerado, que se realiza en su mayor parte fuera del hogar, la proporción de hombres es casi el doble que la de mujeres-el 38% frente al 21%-. La situación de trabajos no remunerados, que en su mayor parte se realiza dentro del hogar y abarca una gran variedad de labores de cuidado es contraria,

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

evidenciando que del 41% del total, las mujeres representan el triple que los hombres- el 31% frente al 10%- (PNDU, 2015).

La brecha de salarios por sexo se presenta en todo el espectro de ocupaciones y niveles de calificación de las y los trabajadores, lo que indica que existen factores transversales detrás de esta situación de desigualdad de la empleabilidad femenina en comparación a la masculina(PNUD, 2010). Esta afirmación confirma su validez al observar datos posteriores al período considerado. La encuesta Casen 2011 refleja con claridad que a mayor nivel de escolaridad, mayor es la brecha del salario femenino en relación al masculino (INE, 2015b), lo que concuerda a lo establecido con anterioridad por SERNAM (2008), siendo mayores las brechas salariales entre los/as profesionales de formación universitaria. Las desigualdades en términos de género que se producen en el mercado de trabajo se manifiestan en distintos niveles: primero, en referencia al acceso desigual entre hombres y mujeres al mercado de trabajo, lo que se traduce en importantes diferencias en cuanto a las tasas de participación laboral que presentan ambos grupos. El segundo aspecto, se refiere a que las desigualdades que se producen en cómo se insertan las personas al mercado de trabajo (el cual se encuentra segmentado), genera por consiguiente segregaciones ocupacionales en donde uno de los factores corresponde al género (Alos, 2008; Recio, 1999, en INE, 2015b). Por último y como tercer factor vinculado, se visualiza la existencia de formas de segregación horizontal y vertical, en las cuales las mujeres se encuentran en desventaja frente a sus pares hombres; produciéndose, por lo tanto, segregación sexual (INE, 2015b).

De acuerdo al SERNAM (2008) en los sectores de más altos de ingresos se observa una mayor diferencia entre mujeres y hombres; asimismo, en el otro extremo, las trabajadoras sin cualificación reciben un ingreso similar al de los hombres, pero estos ingresos fluctúan en el salario mínimo.

Si bien en promedio en América Latina la tasa de participación laboral femenina supera el 50%, Chile hasta el año 2012 aún se mantenía bajo dicho valor, siendo una de las tasas más bajas de toda la región (INE, 2015b).

De acuerdo al Ministerio del Trabajo y Previsión Social (2016) y el análisis de la situación ocupacional del trimestre móvil enero-febrero-marzo del presente año, se establece que

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

un 71,6 representaba el porcentaje de participación de hombres en la fuerza laboral, contrario al porcentaje de mujeres que ascendía al 47,6%.

Diferencias por ocupaciones

A principios de la década de los 90' la participación laboral femenina era cercana al 30%, y actualmente, tan sólo el 48,3% de las mujeres en edad de trabajar está económicamente activa y se encuentra inserta en el mercado laboral. La principal razón por la que las mujeres permanecen desempleadas es la dedicación a los quehaceres de su hogar (37%). Esto es parte del llamado "trabajo reproductivo", que es un trabajo sin prestigio ni remuneración. Es importante también que el 2,2% de las mujeres no está activa por razones de desaliento, esto quiere decir que estando disponibles para trabajar, han decidido detener la búsqueda de empleo porque no lo ha encontrado. De las mujeres que forman parte de la fuerza de trabajo, hay más de 240 mil desempleadas. Entre las ocupadas (46,5% de las mujeres económicamente activas) predomina el empleo asalariado, pues el 66,8% de ellas trabaja bajo una relación de dependencia con empleador (cumple horarios y recibe órdenes) y un régimen salarial. Sin embargo, las mujeres que trabajan por cuenta propia son el 19,6% de las ocupadas. Casi el 9% de las ocupadas está en el área del servicio doméstico (Brega, Durán y Sáez, 2015). El desempleo ha afectado levemente más a las mujeres que a los hombres en los últimos 20 años. La tasa de desempleo integral para las mujeres llegó a un 12,9% en el trimestre octubre diciembre de 2014, mientras que para los hombres estuvo muy por debajo con un 9,3%. Esta diferencia se debe al mayor número de mujeres desalentadas y subempleadas(Brega, Durán y Sáez, 2015).

La participación de las mujeres en la fuerza de trabajo se ha incrementado desde la década de 1990, esto quiere decir que las mujeres se han ido incorporando progresivamente al mercado del trabajo remunerado, siguiendo la tendencia latinoamericana. A principios de la década de 1990 la participación laboral femenina era cercana al 30%, esto quiere decir que de cada 10 mujeres en edad de trabajar, poco más de 3 formaba parte de la fuerza de trabajo del país. En 2013, de cada 10 mujeres en edad de trabajar, casi 5 forman parte de la fuerza de trabajo (48,3%). De cada 10 hombres en edad de trabajar, son aproximadamente 7 los que forman parte de la fuerza laboral. Como las mujeres se han incorporado paulatinamente a la fuerza laboral del país, la proporción

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

de mujeres entre las personas inactivas en edad de trabajar es cada vez menor. En el año 2013, el 68,2% del total de inactivos eran mujeres, mientras que en 1990 ellas eran el 73,9%. La entrada de las mujeres al mercado laboral ha sido bastante paulatina, pero de todos modos es posible observar una diferencia en estos últimos 20 años. En este escenario, las mujeres se incorporan cada vez más rápido al mercado del trabajo (como se observa a partir de los años 2000), pero vale la pena preguntarse si el hombre se ha ido o no incorporando al espacio de lo privado (crianza, cuidado y tareas domésticas). Cada vez son más las mujeres que tienen un trabajo remunerado en el mercado laboral (porque necesitan un sueldo), pero también se hacen cargo del trabajo doméstico, llamado trabajo reproductivo. (Brega, Durán y Sáez, 2015).

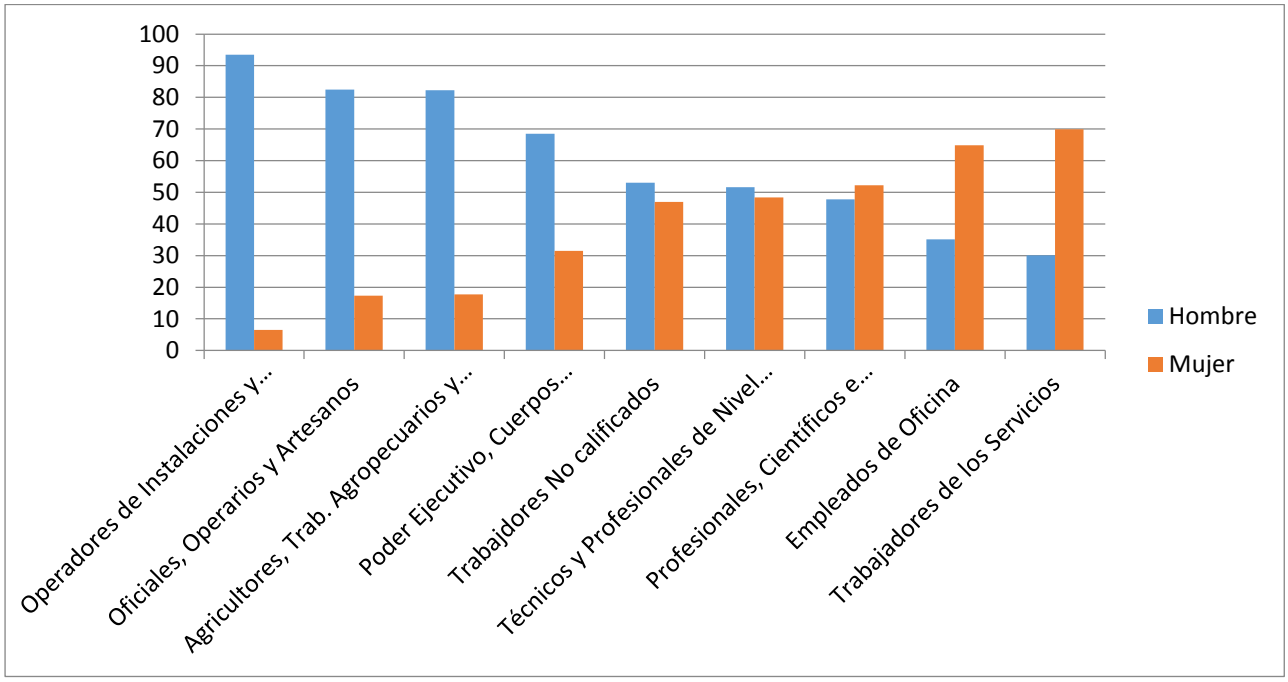


Figura 1. Empleo según rama y sexo. Sectores más feminizados y masculinizados. Microdatos NENE, Noviembre 2014 - Enero 2015. Fuente: Mujeres Trabajando, Estudios de la Fundación Sol.

A partir de la Figura 1 se puede apreciar que existen diferencias en la ocupación entre hombres y mujeres. La mayoría de los empleadores (77%) y trabajadores por cuenta propia (59,3%) son hombres; mientras, el 97% de las trabajadoras de servicio doméstico son mujeres y el 70% de las ocupadas como familiares no remuneradas (trabajan, por ejemplo, ayudando en el almacén de un familiar sin recibir un pago) son mujeres. Los oficios de hombres y mujeres se diferencian por roles tradicionales de género que se reproducen en la estructura de empleo. El área de servicios es la más feminizada (casi el

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

70% son mujeres); por su parte, los oficios más masculinizados son las operaciones de instalaciones y máquinas (93,5% de hombres). En el poder Ejecutivo, Cuerpos Legislativos y Directivos, sólo un 31,5% son mujeres, reflejo de la “discriminación vertical”, en tanto las mujeres suelen ocupar en mucha menor medida que los hombres puestos de poder. Si se observan los empleos creados en los últimos 5 años, se tiene que un 60,9% del total del empleo femenino presenta una inserción endeble (es decir, se crea en la economía informal). En el caso de los hombres, un 47,8% del total del empleo creado tiene estas características. La distribución de los ingresos de las mujeres se ve fuertemente condicionada por el valor del salario mínimo, de manera que un 74% de las mujeres trabajadoras gana menos de $350.000 pesos líquidos. Además, al analizar la brecha salarial en el ingreso promedio de la ocupación principal se observa una activa presencia de discriminación en contra de las mujeres. Controlando los efectos del sector económico, oficio, categoría ocupacional, región y tamaño de empresa, las mujeres perciben un 17,2% menos que los hombres. Al aislar los componentes de la brecha salarial, se observa que la subvaloración (discriminación) que hace el mercado del trabajo respecto a las capacidades productivas de las mujeres es aún mayor que la brecha salarial. Los datos muestran que esta discriminación anula la mayor dotación de capital humano de las mujeres, aumentando la brecha salarial a un 21,4%(Brega, Durán y Sáez, 2015).

Existen ocupaciones más comunes entre hombres y otras entre mujeres; ejemplo de esto es que entre todos los empleadores a nivel nacional, el 77% son hombres, y entre los trabajadores por cuenta propia los hombres también son mayoría (un 59,3%), así como los asalariados privados(Brega, Durán y Sáez, 2015).

A pesar de la creciente incorporación de las mujeres al mercado del trabajo, los oficios en que se desempeñan varones y mujeres siguen siendo diferenciados, pues los roles tradicionales de género (de la vida privada) se reproducen también en la estructura de empleo. El área de servicios es la más notablemente feminizada (casi el 70% de los ocupados del sector son mujeres); por su parte, los oficios más masculinizados son las operaciones de instalaciones y máquinas (93,5% de hombres) y el trabajo de operarios, obreros y agricultores. En el poder Ejecutivo, Cuerpos Legislativos y Directivos, sólo un 31,5% de los ocupados son mujeres, nuevamente, esto es reflejo de la “discriminación vertical”. Las mujeres son en su mayoría trabajadoras no calificadas (26,4%), incluso en mayor proporción que los hombres, pero también hay un gran porcentaje de mujeres en el

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

área de los servicios (24%) y le siguen las empleadas de oficina (13,8%). Mientras que los hombres se desempeñan mucho más en tareas manuales, las mujeres lo hacen en las áreas de servicios, atención y cuidados (Brega, Durán y Sáez, 2015).

Según la Encuesta Nacional de Empleo (INE, 2015a) al analizar los indicadores referidos a la ocupación, se observa un mayor porcentaje de mujeres en trabajos de servicios y vendedoras de comercio y mercado con una distribución total del 66, 4% en comparación a un 33,6% de hombres. Este grupo, según la Clasification Internacional de Ocupaciones (CIUO, 2004) se encargan de las prestaciones personales y de los servicios de protección y seguridad en lo que atañe a viajes, organización, intendencia y prestación de servicios domésticos o asimilados, hospedaje, comidas, cuidados personales y protección contra incendios y actos delictivos, o bien posan como modelos de arte, moda o publicidad o venden y hacen demostraciones de las mercancías en venta en establecimientos comerciales mayoristas o minoristas y en establecimientos similares. Las mujeres presentan una mayor presencia en empleos de oficina con un total de 60, 6% en contraste al 39, 4% desempeñado por hombres (INE, 2015a). A causa del elevado porcentaje en el trabajo de cuidados, las mujeres tienen menos tiempo que los hombres para dedicarse a otras actividades, como por ejemplo, a la educación o el trabajo remunerado, y también tienen menos tiempo libre, adjudicándole a los hombres 4,5 horas del día a la vida social y ocio, y las mujeres 3,9 horas. En los países con un desarrollo humano bajo, los hombres dedican casi un 30% más de tiempo a la vida social y el ocio que las mujeres. En los países con un desarrollo humano muy alto, la diferencia es del 12% (PNDU, 2015).

En el detalle de las ramas de la economía del país, se observa muy patentemente que las mujeres se desempeñan más en servicios, atención y cuidados, como por ejemplo en el área del comercio, servicios sociales, de la salud y la enseñanza (Brega, Durán y Sáez, 2015). Esto es lo que se conoce como “discriminación horizontal", y que ya fue discutido anteriormente. Las ramas de la construcción, minería, transporte, agricultura y las industrias manufactureras, están muy masculinizadas, pues más del 65 % de los ocupados son hombres. En las áreas de administración pública y defensa, además de las actividades inmobiliarias, también la mayoría de los ocupados son hombres. Por otra parte, las ramas de comercio, servicios, intermediación financiera, hoteles y restaurantes, servicios sociales y de salud (Brega, Durán y Sáez, 2015).

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

En nuestro país, en el segmento Miembros del Poder Ejecutivo y de los Cuerpos Legislativos y Personal Directivo de la Administración Pública y de Empresas se estima que existe un total de 45.615 mujeres Ocupadas y de 140.008 hombres. Al analizar la distribución por sexo de quienes se encuentran en este grupo de ocupación, un 24,6% corresponde a mujeres. De ellas, un 23,9% se encuentra ejerciendo en el sector Enseñanza (directores de colegio, jefes de UTP o de carrera, entre otros), mientras que un 17,6% se desempeña en el sector de Comercio al por menor y al por mayor, constituyendo los dos mayores sectores de ocupación de las mujeres en este segmento. Ahora bien, en lo que respecta a los sectores Suministro de Electricidad, Gas y Agua y Construcción se observa una baja participación, en torno al 1,0% y al 2,1%, respectivamente. A pesar de la baja prevalencia de las mujeres Ocupadas en la rama de Suministro de Electricidad, Gas y Agua, ésta es una de las ramas en donde las mujeres perciben los mayores ingresos medios mensuales ($1.372.390) (INE, 2015a).

Distribución de los salarios

Las diferencias salariales constituyen una de las manifestaciones más flagrantes de discriminación contra las mujeres en el mundo del trabajo. La imposibilidad de generar ingresos o la insuficiencia para la autonomía económica de las mujeres constituye una causa relevante de discriminación y violencia. De ahí la relevancia de observar las diferencias de ingresos entre hombres y mujeres. Desde 1952 la Organización Internacional del Trabajo (mediante el Convenio N°100) estipula la obligación de los estados en la promoción y garantía de igualdad en la remuneración de la mano de obra masculina y femenina. A pesar del amplio reconocimiento público de esta situación, no se ha logrado avanzar significativamente, manteniendo arraigada en el sentido común la idea de que las mujeres deberían tener menores salarios que los hombres. Recién en 2009 entró en vigencia la ley N°20.348 de igualdad salarial entre hombres y mujeres, la cual, sin embargo, no ha producido cambios significativos en la brecha salarial de género (Comunidad Mujer, 2015).

Chile ocupa el lugar 66 de 142 países en el *ranking* del Índice de Brecha de Género del Foro Económico Mundial, según Comunidad Mujer (2015). Dicho índice, de amplia divulgación, se construye en base a cuatro dimensiones: educación, salud, política y economía. En educación y salud, la brecha de género es baja, por lo tanto, tenemos muy

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

buena puntuación en esas dimensiones. En empoderamiento político, a pesar del bajo puntaje (debido al exiguo 16% de mujeres en cargos de elección popular), como el *ranking* se construye en comparación con otros países (que no muestran tantos avances en materia de Presidentas o ministras), nuestra posición relativa no es tan deficiente (35). No obstante, donde Chile está peor situado es en materia de participación económica. Figuramos en el lugar 119 y de todas las variables que se miden, la más negativa es la de brecha salarial, donde nuestro país ocupa el puesto 128 del *ranking* mundial. Estudios recientes demuestran que, incluso controlando por los efectos que en el salario pueden tener el sector económico, oficio, categoría ocupacional, región y el tamaño de la empresa, las mujeres reciben un salario 17,2% menor que el de los hombres. Lo alarmante es que esta brecha no estaría explicada por una diferencia en la dotación de capital humano a favor de los hombres (de hecho, esta diferencia es a favor de las mujeres), sino principalmente por discriminación (Comunidad Mujer, 2015).

El INE encontró que las mujeres en 2012 ganaban un 12,9% menos que el salario por hora de los hombres. Al descomponer la brecha, comprobaron que el componente de discriminación es equivalente a 2,1 veces la brecha, el cual no alcanza a ser compensado por el componente de dotación, que aunque es a favor de las mujeres, sólo llega a ser 0,9 veces la brecha (Comunidad Mujer, 2015).

Brechas salariales por ocupación y sexo

Las brechas salariales entre hombres y mujeres persisten en todas las categorías ocupacionales. La ocupación de trabajadores/as domésticos/as es quizás una de las más expresivas. A pesar de tratarse de un rubro fuertemente feminizado, los trabajadores domésticos (puertas afuera) ganan en promedio un 73,9% más que las trabajadoras domésticas (lo que equivale a más de $130.000 adicionales) (Brega, Durán y Sáez, 2015).

Las actividades por cuenta propia muestran una brecha de 67,4%, equivalente a $149.433 mil pesos. Si se comparan las brechas en pesos, la diferencia más significativa se encuentra entre empleadores y empleadoras, con una brecha aproximada de $270.000. Esta diferencia se expresa además (como se vio anteriormente) en que la gran mayoría de los empleadores son hombres (77%). Oficios asociados a mayores calificaciones presentan importantes brechas. Es el caso de los miembros del poder ejecutivo y directivos, que ganan en promedio $590.000 más que las mujeres que trabajan en

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

funciones directivas o del poder ejecutivo; y los profesionales que ganan en promedio $428.000 más que las profesionales, científicas e intelectuales. Finalmente, puede observarse la mantención de las brechas en las distintas ramas productivas, con excepción de la construcción, en que el promedio de ingreso de las mujeres es levemente más alto que el de los hombres (Brega, Durán y Sáez, 2015).

En muchos estudios se ha intentado interpretar la disparidad salarial entre mujeres y hombres; entre los factores expuestos por los investigadores cabe citar los siguientes: la infravaloración del trabajo de la mujer; las características del puesto de trabajo (por ejemplo, las posibilidades de sustitución entre los trabajadores; el valor del tiempo presencial, etc.); la segregación basada en el sexo, que canaliza a las mujeres hacia puestos de trabajo de bajo valor añadido; la estructura salarial general de un país –cuyas características pueden depender de los mecanismos de fijación de los salarios– que pueden haberse diseñado centrándose en los trabajadores de sectores donde predominan los varones; la percepción de la mujer como económicamente dependiente; y la probabilidad de que las mujeres estén en sectores no organizados, o que carezcan de representación en los sindicatos (OIT, 2015).

Distribución de trabajos y salarios en Ñuble

Una de las conclusiones que se obtiene del análisis de la distribución de salarios en nuestro país, es que el 61,2% de las mujeres que tienen un trabajo remunerado gana menos de $250.000, y sólo un 13,7% percibe más de $500.000 (Gálvez, Durán y Kremerman, 2015).

En cuanto a los promedios salariales analizados por regiones (INE, 2016b) se establece que dentro de los menores niveles de ingresos medios mensuales en las mujeres se presentan en las regiones del Maule, La Araucanía y Biobío, cuyo ingreso en esta última es de $382.373.

De acuerdo a Gálvez, Durán y Kremerman (2015), la brecha de ingresos entre hombres y mujeres en la región del Bío-Bío es de $88.748 mensuales, lo que significa que el promedio de ingresos que reciben las mujeres equivale al 75,8% del ingreso recibido por los hombres. Otra manera de explicar y visualizar la misma situación es señalar que los hombres ganan un 31,9% más que las mujeres.

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

Se indica que siete regiones del país tienen tasa de presión laboral, que se refiere a la medición que se realiza a las personas desocupadas más las personas con trabajo en busca de otro empleo; de estas regiones está presente la región del Biobío con una tasa de presión laboral de 14,5% (INE, 2016a).

Asimismo, en relación a la región se reporta que la principal razón de inactividad en hombres es debido a motivos de estudio, por otro lado, en el caso de las mujeres el motivo principal de inactividad es por contar con familias permanentes (INE, 2016a).

De acuerdo a INE (2016a) en la provincia de Ñuble en el primer trimestre del presente año, la tasa de desocupación se situó en 6,4%, disminuyendo 1,3 puntos porcentuales en relación al mismo período del año anterior; por otro lado, la tasa de ocupación ascendía al 55,0%.

En cuanto a la fuerza de trabajo, que se refiere a las personas que se encuentran en edad de trabajar que en la semana de referencia y que cumplen los requisitos para ser catalogados en la categoría de ocupados o desocupados; ascendía al 58,8% de personas en edad de trabajar (INE, 2016a).

En la Provincia de Ñuble, los sectores que crearon más puestos de empleo fueron: Actividades de salud, Administración pública, y Actividades de los hogares como empleadores. En el otro extremo, las principales actividades económicas que incidieron de forma negativa en la ocupación laboral, se encuentra Industria Manufacturera y Agricultura y Pesca (INE, 2016a).

En Chillán, la tasa de desocupación en el primer trimestre del año 2016 se situó en un 7,9%, representando a un total de 7.120 personas, mientras que el total de la población ocupada representa 83.000 personas (INE, 2016a).

Leyes y programas para el desarrollo laboral de mujeres

Sernam (2015) señala los principales logros que se han establecido durante el período 2014-2015 en el ámbito de la autonomía económica de mujeres. De esta forma, se argumenta que el Programa Mujer Jefa de Hogar contribuye a la inserción laboral de las mujeres para promover su autonomía económica, combinando el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y habilidades laborales.

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

Por otro lado, el Programa 4 a 7, tiene el propósito de favorecer la inserción y permanencia de las mujeres en el ámbito laboral, en donde se entrega apoyo educativo y recreativo luego de la jornada escolar de los hijos/as de éstas (Sernam, 2015).

De acuerdo a la Municipalidad de Chillán (2016), la Dirección de Desarrollo Comunitario, dependiente de la Oficina Municipal de la Mujer se encuentran los programas Mujeres temporeras y el Programa Mujeres Jefas de Hogar. El primero de ellos busca facilitar la incorporación laboral de las mujeres trabajadoras temporeras de la comuna y a capacitarlas dentro de sus derechos y deberes dentro de la vida laboral. El Programa Mujeres Jefas de Hogar está dirigido al fortalecimiento y apoyo del área microempresarial de las mujeres jefas de hogar, con el objetivo de crear redes de comercialización comunal y provincial. La Oficina Municipal de la Mujer nace con la finalidad de fortalecer el desarrollo individual de la mujer, así como su participación en la comunidad. La unidad forma parte de la planificación, presupuesto y estructura formal de la municipalidad, siendo una plataforma que actúa como nexo entre las demandas de las mujeres y los diferentes programas que satisfacen esas necesidades. Los programas con los que cuenta la Oficina Municipal de la Mujer son los siguientes: Programa 4 a 7, Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar, Centro de la Mujer, Programa Atención y Apoyo a Madres Adolescentes, Centro de Atención a Hijas e Hijos de Mujeres Temporeras, Casa de Acogida, Fomento Productivo.

Se mencionan las principales políticas laborales que se relacionan con el fomento de la autonomía económica de las mujeres proyectadas en el nivel central- ya que se desarrollan principalmente en la Región Metropolitana- entre los que se encuentran el Programa de emprendimiento, dependiente de Sernam, Aprendiendo a Emprender; a cargo de la Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer (en adelante PRODEMU), Desarrollo de Competencias Laborales (PRODEMU), el programa Ellas Buscan Trabajo (PRODEMU), + Capaz Mujer Emprendedora, del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), el que tiene como propósito ayudar a las mujeres en el acceso y permanencia al mercado laboral, así como a jóvenes y personas con discapacidad que se encuentren en situación de vulnerabilidad social, para que mediante una serie de capacitaciones, y técnicas transversales se fortalezca su empleabilidad (SERNAM, 2015).

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

De acuerdo a la dirección del trabajo de Chile (2015), se han logrado importantes avances en cuanto a la protección a la maternidad, que apuntan a un desarrollo integral de la mujer trabajadora y a compatibilizar armónicamente la relación familia y trabajo. Entre las Leyes implementadas se encuentran:

Derogación de la ley Büchi y mejoramiento del subsidio maternal (Ley 19.299). Derecho a un subsidio por el permiso pre y post-natal por un monto equivalente o similar a su remuneración real. Incorporación del padre en el cuidado de los hijos (Ley 19.250). Derecho el padre al permiso post-natal y subsidio correspondiente si la madre fallece. Derecho a que el padre, a elección de la madre, utilice el permiso por enfermedad del hijo menor de un año. Derecho a permiso por enfermedad del menor de un año para quien tenga a su cuidado al menor por tuición o medida de protección. Permiso especial por enfermedad grave de los hijos (Ley 19.505). Derecho de la madre o el padre, si ambos trabajan, a ausentarse del empleo con un tope de 10 días en un año para cuidar al hijo/a gravemente enfermo. Perfeccionamiento de la protección a la maternidad (Ley 19.591). Derecho a fuero maternal para las trabajadoras de casa particular. Derecho al acceso, mantención y promoción en el empleo sin discriminaciones, prohibiendo expresamente la exigencia de test de embarazo. Derecho a sala cuna para todas las mujeres de aquellas empresas con más de 20 trabajadoras, aun cuando sus empleos estén en diversos establecimientos de la misma empresa (Art. 188). Empresas suelen eludir este artículo al dividir jurídicamente los establecimientos, de manera de no tener en ninguno de ellos a 20 mujeres. Las trabajadoras tienen derecho a un descanso de 6 semanas antes del parto y 12 después de él (Art. 181). Durante el embarazo y hasta un año de expirado el descanso de maternidad la trabajadora no puede ser despedida (Art. 186). Para hacer uso de este derecho, la trabajadora debe estar inserta en algún sistema provisional, las mujeres que desempeñan trabajos informales no pueden hacer uso de éste. La trabajadora embarazada no puede desempeñar trabajos pesados ni en horario nocturno (Art. 187). Las madres disponen de una hora al día para alimentar a sus hijos menores de dos años (Art. 191). Extensión del fuero maternal a madres adoptivas (Ley 19.670). Las mujeres que adoptan hijos tienen derecho a un post-natal equivalente al resto de las mujeres. Sala cuna en centros industriales y centros comerciales (Art. 203 Código del trabajo). Extiende a los grandes centros industriales, ciudades empresariales o similares, la obligación de mantener en funcionamiento una sala cuna común en dichos lugares, cuando se junten

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

más de 20 trabajadoras en el lugar. Derecho a sala cuna para las cuidadoras de los centros comerciales con una misma personalidad jurídica, como los malls y aquellos recintos que reúnan varios locales.

Las mujeres que se dedican al servicio doméstico se encuentran en una situación muy perjudicial en temas de derechos:

Su contrato es el único que está sometido a un periodo de prueba (15 días); su horario no tiene límite de 48 horas semanales que rige para todos/as los/as trabajadores/as, sino que está determinado por la naturaleza del trabajo. La ley señala que deben tener un descanso absoluto de 10 horas diarias, lo que significa que pueden trabajar 14; tienen derecho a un día de descanso semanal y no a dos como los/as demás trabajadores/as; no tienen derecho al pago de horas extraordinarias; pueden ser despedidas sin expresión de causa; no tiene derecho a un salario mínimo, salvo por efectos previsionales; carecen de descanso pre y post-natal; y no pueden afiliarse a sindicatos.

Sindicalización

Se establece que la representación de los/as trabajadores/as en los sindicatos y de sus intereses es un hecho esencial para el logro del equilibrio en las relaciones laborales. Los sindicatos surgen en el siglo XIX como una forma organizada de respuesta ante las situaciones capitalistas, presentando el movimiento social que expresa entonces el conflicto entre el capital y el trabajo. La sindicalización en nuestro país en general es muy baja, ya que en el año 2013 la tasa de sindicalización ascendía sólo al 14,2% (Riquelme y Abarca, 2015). Se plantea que la sindicalización debiese significar el poder enfrentar la desigualdad en la esfera laboral, esto a través del fortalecimiento, promoción y aumento de la negociación en general de los/as trabajadores/as pertenecientes a sindicatos (Riquelme y Abarca, 2015). La manera en la que se insertan las mujeres al mercado laboral es una de la condición para predecir su mayor o menor participación sindical (Riquelme y Abarca, 2015).

En América Latina, hay cuarenta millones de afiliados/as a sindicatos, alcanzando un 16% la tasa promedio en el continente. Chile se ubica en el grupo de países que presentan una baja tasa de sindicalización, ascendiendo ésta a un 14,2%, además de Brasil, Venezuela, México, Holanda, Alemania, Grecia y España. Así también y dentro de los países que

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

integran la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), de los 33 países que la integran, Chile ocupa el puesto 27 en cuanto a la densidad sindical (Riquelme y Abarca, 2015). El mayor porcentaje de sindicalización de las mujeres trabajadores se encuentra, al igual que el empleo, en el sector servicios, es decir, en los trabajos históricamente feminizados como enseñanza y los servicios sociales de salud (Riquelme y Abarca, 2015). La cantidad de trabajadores/as sindicalizados/as no es homogénea regionalmente en nuestro país, siendo mayor en la Región Metropolitana, siguiendo las regiones de Valparaíso y del Biobío (Riquelme y Abarca, 2015).

Se encuentra en estudio el actual Decreto Ley N° 2757 de las Asociaciones Gremiales, a fin de elaborar una propuesta de indicación que permita la representación de mujeres en asociaciones gremiales (SERNAM, 2015).

III.3. Marco epistemológico/reflexividad

En la presente investigación se utilizó el cognitivismo, ya que este marco considera que los procesos, como la cognición o esquemas le otorgan relevancia al ser humano (Anguera, 1989). Asumimos que las mujeres, al estar influenciadas por la cultura y la educación particular que cada una de ellas tuvo, tuvieron diferencias particulares en la habilidad de procesamiento cognitivo, lo que provocó distintas visiones y posturas en relación al tema estudiado en la investigación.

En la metodología cognitivista se mantiene una postura de las investigadoras un tanto distanciada del objeto de estudio, puesto que desde el cognitivismo se plantea que el conocimiento humano implica un procesamiento de la información de manera secuencial en donde se abre paso a una transformación de la realidad de las representaciones mentales en forma de esquemas, mediante los cuales se produjo un nuevo conocimiento (Ibáñez, 2007). Este nuevo conocimiento tiene un carácter privado para cada persona y por consiguiente subjetivo, lo que se relaciona con lo que dice Martínez (1992), al plantear que las investigadoras no pueden realizar una introspección profunda o una corrección de los conocimientos o de la información otorgada por las personas, sino que sólo puede recoger los datos aportados por éstas. Además, se asumieron a las mujeres partícipes de la investigación como sujetas activas en el constante procesamiento cognitivo de la información, por lo que se buscó conocer la compresión de los mecanismos y estructuras internas que éstas despliegan a la hora de relacionarse con el ambiente. De acuerdo a

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

Medina (2008), el procesamiento de la información les permitió a las mujeres realizar respuestas sistemáticas frente a alguna variedad de condiciones del ambiente. Esas respuestas son típicamente adaptativas, ya que los procesos de información tienen la cualidad de ser significativos en relación al entorno, es decir, la información que crean estas mujeres es algo relacionado con el mundo, como teniendo contenido, significado o sentido. Así, las mujeres al crear sus significados en conjunto con el ambiente deben tener comportamientos que se han reproducido socialmente, y que por consiguiente les dan pautas determinadas por la cultura en la que están inmersas.

El conocimiento humano es un sistema que se encuentra en constante movimiento, recogiendo, almacenando, recuperando, transformando, transmitiendo y actuando sobre la información que se recibe del ambiente; de esta manera es necesario que las personas posean conocimientos para lograr actuar sobre sus representaciones mentales mediante símbolos, esquemas, imágenes, ideas, entre otras formas de representación mental (Medina, 2008) necesitando una construcción física mediante códigos cognitivos que pueden tener propiedades semánticas y de intencionalidad como significados y ser objetos físicos, por lo que su conducta es causa de las operaciones que ellos/as mismos/as efectúan sobre sus representaciones pudiendo crear nuevas a través de la modificación de estos esquemas (Medina, 2008; Stillings, Weisler, Chase, Feinstein, Gardfield y Rissland, 1995).

De este modo, esta epistemología busca conocer una realidad previa al acto investigativo, donde el objeto de estudio son personas que poseen conocimiento de sus propias representaciones mentales respecto de sus experiencias vitales, vale decir, que las investigadoras fueron un ente mediador entre la realidad y las personas, puesto que son ellas quienes conocen su realidad y la expresan a través de códigos que tienen una relación representacional (Medina, 2008). Es así como el lenguaje fue una de las herramientas principales para acceder a los esquemas mentales de las personas, en donde a través de éste fueron capaces de expresar las interpretaciones que hacen de su realidad; lo cual se logró a través de un proceso de transacción entre ellas y el medio ambiente externo, en el que las personas juegan un papel importante, ya que constituye el elemento fundamental que ejecuta el procesamiento de la información proveniente del medio externo, según plantea Medina (2008).

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

En el caso de la presente investigación, una manifestación de lo ya enunciado se vio reflejado en el proceso metodológico que se llevó a cabo, donde las entrevistas semiestructuradas expresaron el uso del lenguaje como recurso fundamental en la recolección de datos, dado que éste está directamente relacionado con la percepción y acción involucradas en el procesamiento de la información (Ibáñez, 2007). Pudiendo agregar a ello, la capacidad del lenguaje de transformarse en una suma de vastas acumulaciones de significado y experiencia, en tanto alude a la realidad que experimenta cada persona basándose en el motivo pragmático ya señalado, y la posibilidad de que estos significados puedan ser compartidos con otros/as (Berger y Luckmann, 2001); De esta manera, a través del lenguaje se generaron realidades significativas para cada experiencia vivenciada por este grupo de mujeres, donde el simbolismo llegó a ser constituyente esencial de la realidad de la vida cotidiana y de la aprehensión que tiene de esta realidad el sentido común (Berger y Luckmann, 2001). Junto con esto, la percepción no es entendida como en otras teorías como una simple copia de la realidad, más bien ésta es vista como un proceso activo y selectivo del individuo que es orientado por los procesos cognitivos formados por este grupo de mujeres, las que evaluaron las diferentes situaciones que pudieron presentarse en sus vidas y en base a sus esquemas cognitivos lograron manifestar diversos patrones comportamentales para cada una de esas situaciones, vale decir que las representaciones mentales de las personas orientarán el accionar en su mundo externo (Martínez, 1992).

Reflexividad:

Constanza Quiroga Carrasco.

Mi interés principal para estudiar este fenómeno es lo importante de poder dar una visibilización pertinente de los reales problemas sociales que aquejan a las mujeres, con el fin de que logren empoderarse y luchar por sus intereses, ser capaces de transmitir una cultura en la cual el patriarcado no sea visto como natural y las mujeres puedan actuar dentro de la esfera social; pienso que para ello no basta solo con la intervención de políticas públicas, sino que el poder incorporar conocimientos y realidades encubiertas de otras mujeres que se posicionan frente a la naturalización que existe sobre nuestro género

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

es fundamental para que sean ellas quienes desde sus recursos y realidadespuedan generar espacios adecuadoscon el fin de desarrollar e ir aumentando su autonomía, pues sin esta característica no generarán una mirada crítica en relación a lo que se les presenta como lo propio según el género, aquello que deben incorporar sin enjuiciamientos al respecto e ir transmitiendo a varias generaciones.

Se deberían de asumir tanto la socialización como los esquemas cognitivos por sobre los factores biológicos, para así dejar de lado los estereotipos, prejuicios y discriminación que pudiesen hacerse presente para poder contar con una posibilidad de cambio alcanzable en relación a la diversidad de personas existentes; a su vez, es necesario incorporar una mirada realista de género donde no se presente necesariamente una relación entre físico, sexualidad y género. En la actualidad muchas mujeres ven coartada su autonomía y modos de comportarse al negarles actividades, espacios y oportunidades, validándose en lo que es esperable y/o correcto para hombres y mujeres; es así como se generan desigualdades laborales, comportamentales, de desarrollo social y cognitivo que se siguen viendo como esperables y normales para muchas mujeres en nuestra época.

Jeannette Avila Reyes.

La visualización de las diferencias sociales con el paso del tiempo, y especialmente en estos años de universidad me han permitido tomar en consideración y cuestionar estas visiones que se reproducen de forma acelerada respecto a lo que debiesen hacer mujeres y hombres de manera diferenciada, en donde las capacidades innatas se van construyendo – las vamos construyendo – y quedan arraigadas en nuestra sociedad, tiñendo nuestras formas de pensar y actuar.

Especialmente en las ocupaciones de mujeres y hombres, es que desde prácticamente toda mi vida mis familiares más cercanos se han desempeñado en estos trabajos, precisamente en donde hay una mayor “idoneidad” de los hombres para desempeñarlos, lo que me llamaba la atención, ya que sobre todo en mi infancia veía que solo eran hombres quienes trabajaban en talleres mecánicos.

A través también de la interiorización en el tema, han surgido muchas visiones que llegan a un mismo punto en donde prima la idoneidad de un cargo en particular debido a las características que son normalizadas como pertenecientes a mujeres y por otro lado a las

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

características que debieran tener los hombres, y desde ahí realizar una evaluación respecto a quién será el más apto/a para desempeñarse en el rol.

Es debido a lo anterior que consideramos necesario y enriquecedor poder visualizar las creencias, sentimientos y percepciones del grupo de mujeres; considerando que son múltiples las experiencias a las cuales podremos acceder mediante los relatos de las participantes, al otorgarle de la misma forma un medio de reconocimiento de sus experiencias, y que, idealmente, poder contribuir a la toma de conciencia de las dinámicas sociales que se configuran y que tienen un nivel de reproducción normalizador.

Es por lo anterior que surge el interés de realizar esta investigación, desde la perspectiva de mujeres que desempeñan y se relacionan con una mayor cantidad de hombres, puesto de desde ahí pudiera surgir la visualización de sus necesidades, vivencias y experiencias personales, del mismo modo poder contribuir a la visibilización y validación de las personas, y sobre todo de las mujeres en la esfera social, especialmente en el contexto laboral en donde priman más competencias o cualidades atribuidas a lo masculino. Es por eso que desde ahí, vemos que podemos aportar en este planteamiento y poder tener una experiencia más directa, a través de los esquemas y relatos de las mujeres de su experiencia de trabajar en estos ámbitos, para poder ir generando -idealmente - una actitud alejada de los estereotipos que tan fuertemente se presentan en la sociedad en la que nos encontramos.

# IV. MARCO METODOLÓGICO

## IV.1 Metodología, diseño.

**Metodología:**

Nuestro planteamiento de investigación puede verse desde la metodología cualitativa ya que quisimos conocer lo que un grupo de mujeres piensa y concibe en relación a la feminidad, en un contexto específico, como trabajos estereotípicamente asociados a lo masculino. Esta investigación produjo datos descriptivos gracias a las propias palabras de las mujeres, habladas o escritas y a la conducta observable (Taylor y Bogdan, 1994). La metodología cualitativa es aplicable a esta investigación ya que es inductiva, o sea, se produjeron conceptos y comprensiones partiendo de la pauta de los datos, en donde las personas no fueron reducidas a variables, sino que fue necesario verlas como un todo

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

desde su realidad, buscando constantemente los significados que les atribuyen a los hechos, por lo que sus relatos fueron valiosos ya que se obtuvo un conocimiento directo de su vida social (Taylor y Bogdan, 1994).

**Diseño:**

Según Salgado (2007), el diseño en el marco de una investigación cualitativa se refiere al abordaje general que se utiliza en el proceso de investigación, posicionándose como más flexible y abierto, en donde el diseño se va ajustando a las condiciones del ambiente según las acciones que las rigen.

En esta investigación se utilizó el diseño diamante ya que éste proporciona un mapa claro del proceso completo de investigación y la entrega de resultados que cumplen con el propósito de la investigación cualitativa (Bivort y Martínez, 2013). Se partió de la base de categorías *a priori*, las que tienen relación y están contextualizadas con nuestro tema de investigación y que permitieron que se haga explícito el problema a investigar definiendo los objetivos, partiendo de la definición de nuestros conceptos críticos y claves para luego descomponerlos en las preguntas específicas, esto hasta el momento de síntesis, previa etapa de análisis de la información, en las cuales pudieran surgir categorías emergentes (Bivort y Martínez, 2013). Además de tener un marco teórico amplio y que este diseño es adecuado al enfoque epistemológico que se utilizó, existiendo coherencia desde la formulación de la pregunta principal hasta las conclusiones del trabajo (Bivort y Martínez, 2013).

IV.2 Técnicas de recolección de información

En la presente investigación se utilizó la entrevista, la cual es el método que recoge información a través de una conversación continua, en la cual el/la investigador/a está constantemente colaborando con la persona partícipe para que ésta reproduzca la realidad social tal y como ha sido producida y percibida por la misma (Ruiz, 2012). En las entrevistas individuales la conversación se desarrolla entre entrevistador/a y entrevistado/a, pero esto no limita a que el/la entrevistador/a pueda repetir su entrevista con otros/as sujetos/as (Ruiz, 2012) como lo que ocurrió en la presente investigación al realizar la misma entrevista a cada una de las mujeres participantes.

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

Para el primer objetivo específico que es conocer las creencias estereotípicas que caracterizan a lo femenino un grupo de mujeres que desempeñan trabajos estereotípicamente asociados a lo masculino, en la ciudad de Chillán, se utilizó la entrevista semiestructurada, ya que ésta buscaba revelar el conocimiento que las participantes realizan a través de sus puntos de vista personales en relación a los fenómenos sociales de manera relativamente abierta (Flick, 2012).

El segundo objetivo específico que busca describir las actitudes que confieren a lo femenino según un grupo de mujeres que desempeñan trabajos estereotípicamente asociados a lo masculino, en la ciudad de Chillán fue abordado mediante la entrevista semiestructurada, ya que de acuerdo a Delgado y Gutiérrez (1995), ésta generó la subjetividad directa del producto informativo y se centró en poder revelar la actitud personal ante el referente de investigación.

Por último, para el tercer objetivo de investigación que buscaba describir las relaciones de género que experiencian en su trabajo un grupo de mujeres que desempeñan trabajos estereotípicamente asociados a lo masculino, en la ciudad de Chillán se utilizó la entrevista semiestructurada ya que ésta al realizarse a través de una determinada cantidad de preguntas facilitó la saturación de los datos para la recolección de datos suficientes al momento de abordar el objetivo de interés (Mayan, 2001).

IV.3 Instrumentos

Se confeccionó una entrevista semiestructurada para cada objetivo de la investigación. La construcción de los instrumentos se basó en la realización de la matriz de coherencia (Anexonº1). Para esto, y de acuerdo a cada objetivo, se definieron los conceptos clave y a partir de éstos se desglosaron nuevos conceptos basados en la definición teórica del anterior para entonces desde ahí construir las preguntas para cada objetivo de la investigación.

La pauta de preguntas de cada objetivo se realizó de forma graduada, con el fin de obtener la percepción que tiene cada una de las participantes con respecto a cada objetivo (Blasco y Otero, 2008). Estas pautas se validaron a través de la aplicación piloto y mediante la construcción de la matriz de coherencia (Huamán, 2010).

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

El instrumento para el objetivo 1 se realizó en pilotaje, para lo cual se contactó a una mujer que trabajara en una de las áreas que teníamos consideradas trabajan mayor cantidad de hombres, siendo de gendarmería. Para esto, se hace el encuadre del proceso y lectura del consentimiento informado (Anexonº2) en donde se explica que los datos que nos aporte serán de mucha ayuda y que servirán para mejorar la pauta de entrevista que teníamos hasta el momento. La entrevista se realizó en un espacio libre de ruidos y teniendo la consideración que la entrevistada se sintiera lo más cómoda posible, generando un clima de empatía y respeto, tal y como lo indican Troncoso y Daniele (2004).Se realizó el respectivo encuadre junto con la lectura en conjunto del consentimiento informado. Se utilizó una grabadora de audio con el consentimiento de las participantes (Mayan, 2001).
De acuerdo a la ejecución de la entrevista piloto (Anexo nº4), y por las observaciones que realizó la entrevistada y la académica guía se procedió a modificar el instrumento.

En una primera instancia el instrumento contaba con 11 preguntas, en donde después de la aplicación de la entrevista piloto se decidió la modificación del mismo, quedando un total de 10 preguntas para las entrevistas con la población establecida (Anexo nº5).

Cada entrevista tuvo una duración aproximada de 50minutos a una hora 10 minutos.

Con la población definida para la investigación, del mismo modo se realiza la lectura del consentimiento informado, quedando cada una de ellas con una copia del mismo (Anexo nº3). En tanto, para el objetivo específico 2 y 3 se procedió de la misma forma, realizando las entrevistas piloto con la misma participante (Anexos nº6 y nº8, respectivamente), solo modificando posteriormente el orden de preguntas en el instrumento del objetivo 2 (Anexo nº7).Así también, se encuentra el instrumento del tercer objetivo (Anexo nº9).

## IV.4 Población

El grupo de estudio para la presente investigación de investigación se conformaría inicialmente de 10 mujeres de diversos grupos etarios que desempeñaban trabajos estereotípicamente asociados a lo masculino en la ciudad de Chillán. Sin embargo, debido a dificultades de localización de las participantes por el número reducido de mujeres en las áreas de trabajo que se detallan a continuación, es que se trabajó con 8 mujeres, por lo que posteriormente se profundiza en el contenido del instrumento del objetivo específico 2 y 3, para mantener la coherencia entre la extensión y la profundidad de la investigación.

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

La selección de la población se realizó inicialmente por una selección por propósito, donde se escogió a una mujer de acuerdo a los criterios señalados anteriormente y que fuera de fácil acceso y localización para las investigadoras, situándose así como una informante clave en tanto conocedora de su propia experiencia y de otras mujeres vinculadas a los aspectos que ya se señalaron. Posteriormente, a través de esta informante clave y gracias ala selección por bola de nieve se logró reconocer a otras mujeres de su mismo círculo con características experienciales muy similares a las mujeres de referencia (González, 2010).

De acuerdo a la distribución de ocupaciones realizada por el INE el año 2015, los criterios que se utilizaron para esta muestra fue la distribución por área de trabajo, entre las que se encuentran: miembras del poder ejecutivo y del cuerpo legislativo, y personal directivo de la administración pública y de empresas, las que serán gerentas, administradoras o empresarias; profesionales científicas e intelectuales, como académicas orientadas al ámbito de la investigación y profesoras de ciencias exactas; fuerzas armadas, tal como gendarmes, policía de investigaciones y carabineras; oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y otros oficios, referidas a mecánicas y contratistas; y operadores de instalaciones y máquinas, y montadores, como conductoras de taxis, colectivos y/o camiones, y operadoras de locomotoras, equipo industrial y maquinaria agrícola.

La población estuvo conformada por:

| Participante | Rango etario | Ocupación | Ámbito familiar |
|---|---|---|---|
| Mujer 1 | 40 – 50 | Constructora<br>Oficiales, operarios/as y artesanos/as de artes mecánicas y otros oficios. | En pareja – con hijos |
| Mujer 2 | 30 - 40 | Subgerenta<br>Miembras del poder ejecutivo y del cuerpo legislativo, y personal directivo de la administración pública y | Casada – con hijos |

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | de empresas. | |
| Mujer 3 | 40 - 50 | Taxista<br>Operadoras de instalaciones y máquinas. | Divorciada – con hijos/as |
| Mujer 4 | 40 – 50 | Colectivera<br>Operadoras de instalaciones y máquinas. | Casada – con hijos |
| Mujer 5 | 20 – 30 | Administradora<br>Miembras del poder ejecutivo y del cuerpo legislativo, y personal directivo de la administración pública y de empresas. | En pareja – sin hijos/as |
| Mujer 6 | 20 - 30 | Profesora ciencias exactas<br>Profesionales científicas e intelectuales. | Soltera – sin hijos/as |
| Mujer 7 | 40 - 50 | Carabinera (Sargenta)<br>Fuerzas armadas. | Casada – con hijos |
| Mujer 8 | 40 – 50 | Activadora<br>oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y otros oficios. | Soltera – con hijos/as |

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

## IV.5 Análisis de datos

Se trabajó con el análisis de contenido de los datos recabados, ya que éste busca obtener una serie de técnicas de análisis de las comunicaciones utilizando procedimientos sistemáticos de los contenidos de los mensajes (Bardin, 1996, en Cáceres, 2003).

En base al material teórico recopilado se crearon categorías a priori, las cuales fueron utilizadas como eje principal para el análisis, agregándole con posterioridad las subcategorías encontradas. Se utilizó la matriz de coherencia como medio de análisis de los relatos de las participantes al mediarlo con las definiciones ya creadas.

De acuerdo con Vásquez (1994), para el análisis de los datos se siguió el orden de un proceso que considera en primer lugar un pre análisis, en donde se organizó el material recabado de los relatos de las mujeres participantes en el proceso, para así obtener una clarificación de los conceptos que se quieren trabajar en el análisis y para estructurar la secuencia de éste. Luego, en la etapa de codificación, es donde radica principalmente el análisis del conjunto de documentos que constituyen los datos de los que se parte para la realización de este análisis (Vásquez, 1994). Así, los “datos brutos” que es el material original recabado, se transformaron en “datos útiles” que son los resultados del análisis en función de los objetivos que fueron establecidos (Vásquez, 1994). Se debió realizar una acción denominada fragmentación del texto, en donde con el material adquirido a través de las lecturas sucesivas permitieron la familiarización con los datos, estableciendo una unidad de registro con ejes temáticos que facilitaron la frecuencia de aparición de datos que puedan aportar elementos substanciales para el análisis (Vásquez, 1994).

Finalmente, en el proceso de análisis de datos, se presentó la etapa de categorización, en donde se pretendía organizar para posteriormente clasificar las unidades obtenidas en base a los datos y criterios previamente trabajados y que se realizaron en base a la matriz de coherencia, esto con el fin de poder obtener una visión sintetizada de los datos con los cuales se trabajó (Vásquez, 1994).

Se produjo un proceso de triangulación de los datos entre las investigadoras para producir los resultados finales que fueron plasmados en la investigación.

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

La utilización del software Atlas.Ti 7.0 fue un complemento al análisis de contenido de los datos ya que se considera una herramienta de apoyo a este proceso de análisis (Varguillas, 2006).

IV.6 Criterios de calidad

**Coherencia interna:**

Es la relación lógica entre todos los aspectos que construyen una investigación, permitiendo una congruencia entre la pregunta de investigación y el marco referencial, la producción de los datos y el análisis de los mismos. En igual medida es importante una apropiada adecuación entre el marco metodológico y el epistemológico, relevancia del objeto de investigación y fidelidad con el fenómeno de estudio (Cornejo y Salas, 2011).Esto se resguardó mediante la triangulación de los marcos, con académica guía y a través de la construcción de la matriz de coherencia (ver anexo).

**Auditabilidad:**

Referido a la posibilidad de identificar las fuentes en las cuales se basó la investigación para facilitar a terceras personas la búsqueda de recursos utilizados, generando transparencia para la comprensión del fenómeno mediante la fundamentación fidedigna de las decisiones tomadas dentro del proceso investigativo. Los dispositivos utilizados para la utilización de este criterio fueron el uso de formato APA, vaciado completo de la información, descripción acabada de la población y el proceso de selección de la misma, análisis de transcripción de las entrevistas realizadas y la discusión y presentación de los contextos con anterioridad (Salgado, 2007).

**Validez argumentativa:**

Justificación mediante argumentos visibles y lógicos, los cuales tienen que mantener una coherencia con la línea argumental de la investigación, abarcando desde lo general a lo particular- Paradigma, teoría general, teoría sustantiva-, lo cual se logró a través de la triangulación de los marcos, reflexividad, y gracias a un orden consistente en la construcción de las argumentaciones que dieron lógica a la investigación. Bergman y Coxon (2005) señalan la importancia que las investigadoras fundamenten y justifiquen sus opciones y decisiones metodológicas, a través de argumentos empíricos y teóricos.

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

**Validez de constructo:**

Ésta es delimitada como “la correspondencia entre un concepto y los elementos utilizados para definirlo” (Ruiz, J. 2012, p. 95), siendo así aquella que sostiene lo que se está investigando (Cherryholmes, 1988 en Sandin, 2000); es decir, está referida a que los conceptos que son definidos en el marco referencial deben estar debidamente reflejados en los instrumentos para medirlos (Concha, Barriga y Henríquez, 2011). Esto se resguardó mediante la construcción coherente entre los objetivos y las categorías y a través de la triangulación de los instrumentos con expertas y la confección de los instrumentos en base a matriz de coherencia (Martínez, 2013).

IV.7 Aspectos éticos

**Veracidad:**

La veracidad se encuentra subordinada por el principio de beneficencia, el cual dice que es necesario hacer el bien, acrecentando al máximo los beneficios y disminuir los posibles daños. La fundamentación ética de la norma de veracidad está en el principio del respeto por la autonomía de las personas, no defender el derecho de las personas a tomar decisiones sobre su vida sería violar su autonomía ya que si éstas no reciben información veraz se está incurriendo en una falta ética (França-Tarragó, 2001), lo que se vio protegido mediante la explicación completa acerca de los objetivos y fines de la investigación a las participantes.

**Voluntariedad:**

La voluntariedad de acuerdo a Rueda (2004), se presenta como un concepto esencial en la investigación, ya que es el proceso en el cual las personas involucradas dan su consentimiento acerca de si formarán parte del proceso o no.

Es por esto que el material esencial en la voluntariedad que se resguardó es el consentimiento informado, en donde se hizo explícito el hecho de que podían retirarse en cualquier momento si lo estimaran conveniente (Rueda, 2004).

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

**Autenticidad. Condiciones de diálogo auténtico:**

Se refiere a la capacidad que presentó la investigación de que las personas pudieran manifestarse por sí mismas a través de su propia voz, en donde tuvieron una participación activa expresando la propia identidad cultural por medio del lenguaje, aportando de esta manera los significados y autorreporte de las participantes a través del diálogo y del lenguaje de lo que les afecta (González, 2002). Este criterio se resguardó mediante el vaciado completo de los instrumentos que se aplicaron sin realizar modificaciones en éstos y validando aquellos relatos y términos que fueron otorgados por las participantes.

**Valor social y científico:**

De acuerdo a Emmanuel (2003), el valor representa un juicio sobre la importancia social o científica por lo que debe ser requisito ético debido a dos razones fundamentales, por un lado, deben usarse responsablemente los recursos limitados y evitar la explotación, otorgando así el valor de la investigación en donde se asegura que las sujetas participantes no fueran expuestas a riesgos. Así mismo, González (2002), manifiesta que toda investigación debiera desarrollar una propuesta que conduzca a mejoras al bienestar de las personas, dando oportunidades de desarrollo y expresión de sus problemáticas, entregando de esta forma sus conocimientos a la sociedad. En igual medida este criterio ayuda a evitar la explotación, evitando exponerlas a riesgos, buscando sólo un beneficio social, lo que se hizo visible mediante la devolución de los resultados de la investigación a las participantes y la exposición de los resultados que se obtuvieron del trabajo que se realizó.

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

# V. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

## Objetivo 1

La primera categoría de análisis central es “Creencias estereotípicas que confieren a lo femenino” la cual surge del primer objetivo específico de investigación referido a **conocer las creencias estereotípicas que confieren a lo femenino un grupo de mujeres que desempeñan trabajos estereotípicamente asociados a lo masculino en la ciudad de Chillán**, del cual surgen subcategorías de análisis. Lo anterior se puede representar de la siguiente manera:

**Objetivo específico 1:** Conocer las creencias estereotípicas que confieren a lo femenino un grupo de mujeres que desempeñan trabajos estereotípicamente asociados a lo masculino en la ciudad de Chillán, se caracterizan por:

Categoría

Conocer las creencias estereotípicas que confieren a lo femenino

- Maternidad (E)
  - → Maternidad biológica
- Significado de ser mujer – ser hombre
  - → Maternidad biológica como contraste con el hombre
  - → Maternidad como superioridad
  - → Superioridad femenina
  - → Trabajadoras como sacrificio
  - → Luchadoras
  - → Mayor complejidad del ser mujer
  - → Múltiples responsabilidades
  - → Multitareas
  - → Características emocionales
  - → Primacía de los hijos
  - → Empoderamiento
  - → Características biológicas
  - → Doble rol

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

Características que confieren a la feminidad
- Delicadeza
- Ser modelo de feminidad
- Corporalidad
- Transformación de los espacios

Estereotipos
- Características típicas asociadas al hombre y a la mujer
- Responsables y preocupadas
- Roles típicos
- Crianza estereotipada
- Diferencias laborales
- Mandato hacia las mujeres

Fortaleza emocional (E)

Sexismo benévolo (E)

Masculinidad (E)

**Maternidad (E):** Subcategoría emergente la cual es considerada dentro de las posibilidades biológicas de las mujeres, única y con múltiples significados y valoraciones positivas, siendo atribuida a una condición que otorga fortaleza y que por otro lado otorga una gran diferencia con los hombres, quienes no tienen esta capacidad. Sin embargo, aunque la maternidad es vista como una cualidad propia de las mujeres y con gran relevancia, del mismo modo se atribuye que es un proceso que demanda grandes responsabilidades y obstáculos, sobre todo cuando se deben compatibilizar actividades tanto en el mundo doméstico como laboral.

- Maternidad biológica: es la caracterización de la maternidad como parte de la responsabilidad de todas las mujeres de procrear, por lo tanto la relevancia del ser mujer radica en la posibilidad de dar vida, esto como el aspecto más esencial en el rol de la mujer en la sociedad, por lo que se reconoce por lo tanto, que son una parte fundamental de esta.

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

*"Desde el otro punto más bien social o quizás familiar es cumplir el rol maternal, nada más que eso, maternal, que las mujeres sí o sí tienen el rol maternal, entonces eso, está directamente asociado al rol maternal, eso, y hay que cumplirlo, sí o sí" (Mujer 4)*

*"...sin la mujer eh no habría descendencia, no habrían más seres humanos porque los hombres no se podrían reproducir entre ellos a no ser que inventen en el laboratorio algo para reproducir..." (Mujer 6)*

**Significado de ser mujer – ser hombre:**

**Maternidad biológica como contraste con el hombre:** esta subcategoría se refiere al significado que estas mujeres otorgan al ser madre, lo cual vendría a representar un logro y satisfacción en su desarrollo personal, dado que es un hito que reconocen que socialmente es esperado y transversal a todas las mujeres y que se muestra también como una responsabilidad y privilegio como mujer, ya que se asume como una tarea necesaria de realizar por ellas y que no cualquiera puede realizarla.

*"El hecho de no sé… de ser mamá a mí me marca con respecto a el hecho de poder concebir un hijo, de tenerlo, el proceso de que crezca dentro de uno" (Mujer 2)*

*"La única importancia más relevante creo yo para mí es ser madre...lo que no pueden hacer los hombres" (Mujer 8)*

*"Para mi ser mujer creo que empieza...la parte más importante empezó desde que fui mamá" (Mujer 1)*

*"...cumplir el rol maternal, nada más que eso, maternal, que las mujeres si o si tienen el rol maternal, entonces eso, está directamente asociado al rol maternal" (Mujer 4)*

*"Ser madre, para mí ser mujer es eso" (Mujer 7)*

**Maternidad como superioridad:** Esta subcategoría da cuenta del hecho de que el rol maternal le da a las mujeres una visión de sí mismas como superiores, con la capacidad de sobreponerse a cualquier situación, el ser madre las hace ser más fuertes y capaces de comprender las situaciones desde otra perspectiva.

*"Yo creo que la diferencia entre una mujer y un hombre, yo diría que lo principal es que las mujeres tienen la capacidad de sobreponerse ante todo, tienen la capacidad de*

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

*sobreponerse ante todo, salir adelante y el hombre se cree superior pero si yo te hablo como mujer y como pareja, yo diría que la mujer tiene mayor fuerza para salir adelante y aunque a veces los hombres se creen superiores y más inteligentes las mujeres somos mucho más inteligentes que un hombre porque se creen que la llevan, que ellos van adelante en todo y las mujeres vamos como diez pasos más adelante que ellos y somos mucho más fuerte y mucho más capaz porque somos capaz de parir". (Mujer 1)*

**Superioridad femenina**: Subcategoría que se refiere a la importancia que se otorgan las participantes a sí mismas, ya que las mayores capacidades por ser mujer son aspectos que van configurando sus modos de pensar y actuar, por tanto, forman parte de su identidad. Así, establecen que la mujer puede hacer todo lo que se proponga sin limitantes de por medio. Alude a la importancia que, personalmente, cada mujer le otorga al trabajo que realiza, las funciones que desempeña y su posición en la sociedad, de esta forma es vista positivamente y considerándose un rol imprescindible en la sociedad. Las mujeres destacaron lo valioso de su rol en la sociedad, como podrían verse, incluso, imprescindibles.

*"Es demasiado importante ser mujer y yo creo que esa palabra como que como que abarca mucho, abarca todo, como que abarca todo, puedes hacer todo siendo mujer…una mujer no tiene límites no te cierras y… pucha qué lástima que me compare con los hombres… pero un hombre se limita mucho po' un hombre sin una mujer al lado no es mucho lo que va a hacer y de ahí la importancia que le doy yo a ser mujer porque si podemos hacer con hombre o sin hombre hacer harto, hacer todo" (Mujer 3)*

**Trabajadoras como sacrificio:** Subcategoría que es parte fundamental de la identidad de la mujer, se identifican con el esfuerzo de ser capaces de sacar a una familia adelante con su trabajo, de sacrificarse para su propio bienestar y en nombre de sus hijos/as en las labores que deben realizar, lo que se bien requiere trabajo y esfuerzo, les otorga relevancia y es percibido de forma positiva.

*"… nosotras sí, aguerridas, somos luchadoras...trabajadoras y trabajadoras digo porque a veces nos tocó serlo por obligación como es mi caso…pero luego de un tiempo te va gustando lo que haces, te va agradando lo que haces…" (Mujer 8)*

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

**Mayor complejidad en el ser mujer:** Subcategoría que alude a la complejidad que perciben las participantes que implica el ser mujer en la sociedad, ya que se acarrean múltiples responsabilidades en un entorno adverso para el género femenino, tanto por la responsabilidad de surgir y desarrollarse dentro del ámbito familiar como profesional. Además, recae el peso en las propias mujeres el ir abriendo camino a la próxima generación en relación a las diferencias existentes entre mujeres y hombres especialmente en el ámbito laboral, buscando con ello erradicarlas.

*"Es harto complicado ser mujer, es…. chuta cómo te explico… es mucha responsabilidad, es llevar como una carga en los hombros más o menos. Para las que decidimos ser mamás por ejemplo, y si lo pienso aunque no seas mamá igual llevar la vida en el mundo que estamos ser mujer es súper complicado, eso, es más o menos no sé es complicado ser mujer". (Mujer 3)*

**Múltiples responsabilidades:** Subcategoría que se refiere a todas las tareas que tienen que realizar las mujeres por ser mujer, en donde su sexo define que tengan que ocuparse de más cosas durante el día a diferencia de los hombres que sólo se ocupan de su trabajo, en donde por ejemplo, las mujeres después de llegar del trabajo deben continuar con sus labores del hogar, preparar la comida, ocuparse de las cosas de los hijos y del esposo, sin tener un tiempo adecuado de descanso y de desarrollo personal.

*"Creo que tenemos menos tiempo porque tenemos más responsabilidades… entonces se nos reduce el campo de desarrollo en varios aspectos por los hijos, la casa, el trabajo, incluso yo en lo personal he visto limitado el tema del tiempo hasta para hacer deporte de repente hasta para vestirme, uno llega a la casa y llega a hacer cosas, de repente hay que preocuparse del colegio o de los niños en los casos de las que somos casadas" (Mujer 2)*

**Multitareas:** Subcategoría que hace alusión a que las mujeres se perciben a sí mismas con la capacidad de realizar muchas actividades a la vez, siendo entonces una capacidad innata, la cual es valorada como un rasgo positivo, que va definiendo y configurando su identidad, no viéndose sobrepasadas o sobre cargadas por las múltiples responsabilidades con las que cuentan; sin embargo, estas tareas se relacionan mayormente con el ámbito doméstico.

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

*"Características psicológicas que las mujeres siempre son capaces de hacer hartas cosas, las mujeres somos capaces de hacer dos cosas a la misma vez o plantearnos más metas" (Mujer 4)*

*"Tener esa capacidad que tenemos las mujeres de hacer tantas cosas a la vez, por ejemplo yo puedo estar trabajando en la oficina y estoy pensando que tengo que hacer el almuerzo, estoy pensando que tengo que ayudar a mi hijo en alguna tarea al llegar a la noche, estoy pensando de que a lo mejor no le planché la ropa a mi esposo..." (Mujer 7)*

**Características emocionales:** Subcategoría que hace alusión a las cualidades que son relevantes y sobresalientes de las mujeres en función de cómo se consideran a sí mismas, en donde priman cualidades como la sinceridad, honestidad, sensibilidad, las que se relacionan de forma directa con el trato hacia los demás, en donde se le otorga, en consecuencia, relevancia a la afectividad y a la preocupación.

*"… pero yo creo que sí uno de los atributos que las mujeres tenemos más a flor de piel o una de las características que más tenemos a flor de piel es lo que te decía de los sentimientos…" (Mujer 5)*
*"En mi caso sí, la sensibilidad, no sé muy de la mano pero yo soy muy así sensible cuando veo cualquier cosa en la calle como que se me afloran todas las emociones...muchas veces en mi caso por lo menos soy como más cariñosa, cómo se puede decir, con las personas, como que trato de que se sientan bien conmigo y todo eso" (Mujer 5)*

**Primacía de los/as hijos/as:** Subcategoría que está vinculada a la importancia que cobran los hijos/as como significado del ser mujer, en donde se dejan de satisfacer las necesidades personales para dedicarse completamente al cuidado y protección de los/as niños/as, se da un cien porciento en favor de su bienestar. Al tener hijos/as, el rol principal de la mujer es ser madre, las prioridades en la vida cambian, dándole una mayor atención al desarrollo de sus primogénitos/as.

*"Como mujer para mí lo más importante son los hijos. Como mujer. Porque los hijos pasan a ser lo primero, antes que uno. Pienso que como mujer cuando uno ya es mamá pasa, uno, pasa como a segundo plano, lo primero son los hijos, lo más importante, lo más importante, que uno se deja, como mujer se deja estar, las prioridades ya después te*

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

*cambian, todo cambia, y a veces se deja de ser mujer y de cuidarte porque le dai todo a los hijos, tratas de dar el cien por ciento. Creo que ahí la mayoría de las mujeres pasamos a, pasamos a dejar lo de nosotros atrás, las necesidades básicas, todo eso pasa a ser un segundo plano, ya pasai a ser mamá no más" (Mujer 1)*

**Empoderamiento:** Subcategoría que hace alusión a que si bien son reconocidos las imposiciones y normas sociales respecto a cómo debe ser una mujer, se lucha para romper con estos esquemas, desde los significados personales que se atribuyen al ser mujer, ya que se visualizan que estos esquemas establecidos se basan esencialmente en limitaciones hacia las mujeres, reduciendo su campo de desarrollo, en donde el mandato más relevante es cumplir con el rol maternal a una determinada edad.

*"Yo creo que hoy en día el ser mujer es como ir rompiendo, o sea no rompiendo, sino que es ya no ir siguiendo los estereotipos que te imponían. Yo sí quiero ser mamá pero no a los 25, no a los 30, sino que a la edad que yo decida serlo, como tratar de romper la esquemática, y yo creo que hoy en día eso para mí significa ser mujer, como romper los esquemas asociados al ser mujer" (Mujer 5)*

**Características biológicas:** Subcategoría que vincula el ser mujer sólo a aspectos biológicos y que se reconoce el ser mujer por estas características, del mismo modo se diferencia el ser mujer – ser hombre por estas características físicas.

*"...ser mujer es ser una persona pero solamente que eres con el aparato reproductor femenino. Para mí es eso, la mujer es un individuo que tiene el aparato reproductor femenino y no sé, eso...es que me es difícil separar lo que la sociedad dice de lo que yo creo, pero lo voy a dejar que es un individuo que tienen las características femeninas que son dadas biológicamente..." (Mujer 6)*

*"…y de lo físico obviamente que tiene diferencia pero como dices tú o como es tu tarea digamos ver que se pueden hacer cosas de hombres también, en ese punto, entonces físicamente nos diferenciamos completamente, o sea obviamente por la forma del cuerpo pero se pueden hacer cosas que pueden hacer los hombres también" (Mujer 4)*

**Doble rol:** Subcategoría que se refiere a que las mujeres de acuerdo a sus percepciones personales, ven en el ser mujer una doble responsabilidad, como el hecho de ser mamá y

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

papá, para lo cual deben y pueden salir adelante con lo que ello conlleva especialmente la mantención económica y la crianza de los/as hijos/as.

*"Tiene que ver con para mí en particular con mis hijos me tocó ser mamá y papá, si yo hubiera sido hombre no hubiera sabido criar a mis tres hijos, pero me tocó ser mujer y pude ser papá y mamá un hombre no puede ser papá y mamá no son definitivamente mamá, no son… el hombre que queda solo busca pareja al tiro, la mujer que queda sola sale a trabajar apechuga en la casa" (Mujer 3)*

**Características que confieren a la feminidad:**

**Delicadeza:** Esta subcategoría hace referencia a una de las características presente de manera transversal en todas las entrevistadas, en donde para que la mujer encaje en esta categoría tiene que preocuparse de su aspecto físico y de cada aspecto particular de su persona, de como se ve, como se comporta, vestirse y actuar de manera delicada y femenina, y tener un buen trato con las personas. Lo cual, si bien es transversal en todas las entrevistadas, es un concepto más bien inefable, ya que cuesta poder brindar una definición con mayores explicaciones.

*"La delicadeza no más, femenina pero va en la delicadeza y en el trato hacia el resto de las personas que igual tiene que mantenerse esa delicadeza, no, se pueden hacer cosas pero siempre manteniéndose emm, en esa actitud de ser más delicada, no tan abrutada". (Mujer 4)*

*"ser delicada, ser delicada, ser sutil para tocar todos...cualquier tema, porque ser femenina" (Mujer 1)*

*"Somos en algunas cosas más delicadas, por ejemplo yo no tengo la fuerza que tiene un hombre, entonces si tengo la tendencia a lo mejor a ser más delicada, en términos físico ehh no todas somos iguales, obvio… hay mujeres que no son tan femeninas, no es tan delicada, eso" (Mujer 2)*

*"La delicadeza no más, femenina pero va en la delicadeza y en el trato hacia el resto de las personas que igual tiene que mantenerse esa delicadeza, no, se pueden hacer cosas pero siempre manteniéndose emm, en esa actitud de ser más delicada, no tan abrutada" (Mujer 3)*

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

**Ser modelo de feminidad:** Subcategoría que hace alusión a que el rol de ser madre se vincula a que se es un modelo a seguir, en donde se es un reflejo del cómo las hijas serán y que por lo tanto las mujeres deben cuidar su forma de comportarse y dar el ejemplo para que así sus hijas se comporten de igual manera.

*"Yo tengo una niña, y quiero que mi hija sea así, sea femenina, sea delicada, sea una persona agradable para los demás, no tan sólo que sea en el aspecto físico que se cuide, sino que también sea agradable po', tenga valores, y eso yo creo que lo puede ver en mi porque yo soy mamá, la mamá y yo soy el reflejo para ella, que es lo más importante" (Mujer 1)*

**Corporalidad:** Subcategoría que se asocia a distintos gestos y movimientos corporales que deben tener las mujeres para considerarse femeninas, dejando de lado la corporalidad masculina que es más tosca y bruta tanto en los movimientos corporales, gestos, como en las relaciones interpersonales. Se asocia por tanto, a aspectos delicados y se perciben de manera positiva y como comportamientos que fueron enseñados y aprendidos en la infancia.

*"Somos en algunas cosas más delicadas, por ejemplo yo no tengo la fuerza que tiene un hombre, entonces sí tengo la tendencia a lo mejor a ser más delicada, en términos físico ehh no todas somos iguales, obvio… hay mujeres que no son tan femeninas, no es tan delicada, eso… en el tema de comportarse como en el hablar, en el vestirse, hay diferencias, hay bastantes diferencias". (Mujer 2)*

*"Pierna encima, eh saber agacharse, saber comer, saber agacharse, saber agacharse bueno porque mi papá me lo inculcó desde muy chica, saber comer, eh saber pintarse, saber pintarse para mí es importante eso saber pintarse y no pintarrajearse, caminar, saber caminar, sí saber caminar, saber usar tacos, eso para mí es ser femenina, sí esas cosas bonitas, si usar taco, usar falda, aunque se puede ser usar pantalón y seguir siendo femenina, va en la delicadeza de la mujer". (Mujer 3)*

**Transformación de los espacios:** Esta subcategoría se refiere a la tendencia que tienen las mujeres de preocuparse de los espacios en los cuales se desenvuelven ya que al

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

trabajar en un ambiente masculino, se marca la necesidad de darle un “toque femenino” para reconocer la presencia de mujeres en dichos trabajos, el que está asociado en el detalle y ornamentación de estos espacios. Así, rápidamente se reconocerá por las personas que una mayor preocupación por los detalles y el ambiente laboral, significará que son tareas que han realizado las mujeres.

*"...es increíble tú vieras en la oficina por ejemplo si hubieran puros hombres no tendríamos cuadros, no habría una planta ¿me entiendes tú? Pero existen dos mujeres en la oficina y trabaja un solo hombre con nosotras... entonces siempre uno poniendo el toque femenino, darle el toque femenino al lugar donde tú trabajas...cuando está muy frío se dice que le falta una mujer, le falta el toque femenino, es por eso la sociedad echa de menos esas cosas". (Mujer 7)*

**Subcategoría Estereotipos:**

**Características típicas asociadas al hombre y a la mujer:** Subcategoría en donde se relaciona a la mujer con cualidades referidas a la delicadeza, movimientos más femeninos propios de las mujeres, débil, dependiente, no dándose su lugar, a diferencia del hombre que se asocia con características como la fuerza y movimientos bruscos. Se hace relevancia a las características, cualidades, funciones y tareas que permiten reconocer como diferentes a los hombres de las mujeres, cabe mencionar la claridad y oposición amplia con que se realiza esta diferenciación. Por ello se asocian, tal como se presentan en otros objetivos, las tareas domésticas, la vida familiar y tranquila al género femenino, mientras que el masculino se fundamenta en aporte económico y frecuencia de situaciones en las que comparten más socialmente; de esta manera, lo femenino se caracteriza por pasividad y vínculo al hogar y lo masculino por la actividad y vínculo a lo social.

*"El hombre lo que tiene hay una ventaja que yo creo tiene el hombre sobre nosotras y esa diferencia se nota mucho en la fuerza física, lo bruto… eh si vamos por el otro lado las diferencias en cuanto a ganar más plata, ser más cómo te podría decir yo… más pasadores a llevar". (Mujer 3)*

*"Yo creo que lo que más nos recalca es que somos más sociables y queremos tener una comunicación más… cercana con las personas..." (Mujer 6)*

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

**Responsables y preocupadas:** Subcategoría que hace alusión a una de las características propias de las mujeres, las cuales se ven más responsables en comparación a los hombres, cumplen con todo lo que se les pide e incluso más. Son responsables en todo ámbito de la vida, sin dejar ninguna de sus responsabilidades de lado.

*"Las mujeres ponen un poco la gota de lo que es la preocupación, muchas veces son como…no digo que los hombres no pero las mujeres son como mucho más preocupadas, no tan de lo que es lazos familiares o algo así, pero muchas veces son más preocupadas en todos los sentidos de…como más responsables igual, como preocupadas y responsables, como que tratan de cumplir en casi todo, si alguien le solicita ayuda, como que tratan de responder a pesar de que igual tienen que responder ante las otras actividades que están realizando, entonces tratan de ser así como multimujeres, así como que se ponen en todos los casos". (Mujer 5)*

**Roles típicos:** Subcategoría ligada al ver a la mujer como dueña de casa, preocupada de las labores domésticas, siempre en el ámbito privado, y al hombre como proveedor del hogar y en el ámbito público. Alude a las actividades y funciones propias del hombre y la mujer, se aprecia una diferenciación notoria y tajante en cuanto a lo que es posible de realizar desde uno de ellos como lo que no corresponde desde las propias mujeres entrevistadas. De esta manera, se describe con facilidad y claridad aquello que es "apropiado" para cada sexo y que, a la vez, se naturaliza y refuerza desde el aspecto conductual. Sin embargo, también se tiene la visión de que hoy en día los roles debiesen ser – idealmente - compartidos entre mujeres y hombres, especialmente los referidos a la esfera doméstica. En la actualidad se están empezando a dejar de lado las diferencias en cuanto a las actividades que deben realizar mujeres y hombres por su género, viéndose esto como avance en relación a los mandatos impuestos por una sociedad machista.

*"Ser mujer está asociado directamente al rol maternal, que desde siempre se ha dicho que la mujer se queda en la casa, desde siempre se ha dicho que la mujer cría a los hijos y es la que hace bien el rol de mamá o el rol de los quehaceres de la casa. Entonces yo lo veo así, es que está asociado la palabra mujer a más bien maternal y dueña de casa" (Mujer 4)*

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

*"El hombre antes era como que la mujer tenía que hacer todo en la casa y no ayudaba en nada, la diferencia supongamos antes, hoy en día ya no se nota tanto pero la mujer solamente sabía cocinar, o no, tú eres mujer anda a cocinar y el hombre no, menos mal que hoy en día está cambiando pero muchas veces se como que no en todas partes a cambiado o que anda, la mujer va a lavar y el hombre se queda viendo tele, no, hoy en día como que trata de cambiar pero también es una diferencia que ahora no está tan marcada como antes pero en algunos sectores sí se nota ese aire, cara y sello, la mujer a trabajar todo en la casa mientras que el hombre dice, ah pero si yo trabajé, estuve 8 horas laborales y ahora tengo que descansar y no te ayudo en nada" (Mujer 5)*

**Crianza estereotipada:** Subcategoría que hace alusión a las primeras diferenciaciones de género en niños y niñas a partir de sus formas de crianza, en donde se reconoce que a las mujeres se les enseñaba desde pequeñas a realizar las labores del hogar, y se les diferenciaba de los hombres con las actividades que tenían que llevar a cabo, así como con la diferenciación de elementos de juego por género, los que se relacionaban con la recreación de juegos en las niñas de cuidados de otros/as y/u ocupación de labores domésticas. En contraste, existe una tendencia en cuanto a los niños de permitirles o alentarles a jugar con elementos que impliquen destreza física o una mayor fuerza.

*"Características el hecho de usar por ejemplo falda o jumper y no pantalón no es como obligatorio, ya cuando uno va a comprar juguetes por ejemplo hay tendencia de las mujeres en comprarle muñecas a las niñitas y autos a los hombres, eh, creo que hay una presión del medio en sí que nos hace tener ciertas características" (Mujer 2)*

*"La mujer quedaba siempre como atrás po' los hombres mandaban, el hombre por ejemplo si había que lavar la loza la mujer lo hacía el hombre salía a… el hermano salía a jugar a la pelota, si había que ayudar a encerar la mujer lo hacía y el hermano salía no sé po' a elevar volantines entonces siempre se le cargaba un poco la mata a la hermana, a la mujer". (Mujer 3)*

**Diferencias laborales:** Subcategoría que hace referencia a la diferenciación entre los trabajos y las jerarquías laborales que se dan en la sociedad entre mujeres y hombres, en donde el hombre se encuentra en un escalafón más alto en la jerarquía laboral y en

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

trabajos relacionados con fuerza, razonamiento y practicidad, mientras las mujeres se encuentran en labores asociadas con servicio y ventas y el cuidado de personas.

*"Lo típico es que por ejemplo sean más hombres que mujeres en una jerarquía de trabajo es más común que los hombres ocupen algunos cargos son más numerosos más hombres que mujeres entonces en otro tipo la sociedad como que nos margina en ese sentido se habla mucho que la mujer gana menos que el hombre entonces para mí no es nuevo escuchar ese tipo de cosas hay diferencias y creo que no hay una claridad respecto a cuales son aquellas capacidades que nosotras podamos tener limitadas o ilimitadas siempre hay una diferencia pero desde el trabajo". (Mujer 2)*

*"Típico de las mujeres sería de secretaria, eh de a ver parvularia, de mm asesora de hogar, y de hombres... por ejemplo en trabajos de construcción eh de electricidad, mecánica, mmm no sé, eso… eh de científico igual o qué más…eh de ingeniero" (Mujer 6)*

**Mandato hacia las mujeres:** Subcategoría referida al deber ser de las mujeres por ser de ese género, en donde se espera que se encarguen de todos los aspectos tanto personales como familiares, es por esto que además de realizar las actividades que se le imponen las debe realizar bien porque son mujeres. Así, el ser mujer conlleva muchas responsabilidades, incluyéndole que además de trabajar, deben estar arregladas para seguir conservando su lado femenino.

*"...la mujer tiene muchas cosas más que hacer que el hombre por ejemplo el hombre solamente la mayoría va a trabajar y la mujer llega a la casa a cuidar al hijo entonces… creo que hay diferencias que claro la sociedad impone eso po' que el hombre se dedique a tal cosa y la mujer a ciertas cosas por ejemplo la mujer siempre es más ligada a lo doméstico, pero claro que la las parejas de ahora son bien distintas a las de antes po' se reparten los roles, pero aun así eh por lo menos yo he visto que aun así la mujer tiene que estar preocupada de todo y cuando tienen hijos por lo menos lo he visto en mi familia con mis amigas eh que cuando son mamás eh la mujer siempre se preocupa más de los hijos que el hombre y tiene muchos más roles vinculados a la crianza" (Mujer 6)*

**Fortaleza emocional (E):** Subcategoría emergente que se considera como parte fundamental del ser mujer, en donde al ser mujer se tiene la capacidad de seguir adelante

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

y levantarse a pesar de las adversidades. La mujer es vista como superior en todo ámbito y mucho más fuerte que los hombres, y que el parir las hace más capaz, la mujer cría y trabaja a la vez, a diferencia de los hombres.

*"Te voy a poner el ejemplo de mi mamá, somos doce hermanos, eh ay me da pena… eh no sé po' somos doce hermanos y se quedaba lavando hasta las tres de la mañana, ay qué tonta… ehh en ese tiempo no había lavadora o por lo menos nosotros no teníamos, entonces yo creo que nunca más voy a ver las camisas tan blancas como las dejaban las mamás de antes… porque las hervían, las escobillaban, remojaban y eso por lo menos mi mamá lo hacía durante la noche porque en el día no tenía tiempo con doce cabros chicos se hace difícil tener tiempo para tanta cosa, entonces ves ahí tienes el ejemplo de una mujer luchadora… pero yo nunca vi a mi mamá lamentarse" (Mujer 3)*

**Sexismo benévolo (E):** Subcategoría emergente en donde las mujeres se otorgan cualidades y características afectivas sobresalientes, entre las que se encuentran: una mayor capacidad de ellas de entender, comprender, otorgar tranquilidad y contención tanto a personas significativas como en el ámbito laboral, por consiguiente, las participantes incorporan esta creencia de tener mayores habilidades desarrolladas para atender en situaciones que requieren contención y capacidades altruistas, sin embargo, todo esto sin dejar de lado el rol fundamental que tiene el hombre en sus vidas. Dentro del trabajo esto se puede observar cuando los trabajadores les hacen "cumplidos" de la labor que están realizando pero asociándolo con el ser mujer, por ejemplo, cuando dicen que lindo está el ambiente, se nota que hay una mujer trabajando aquí.

*"…se le perdieron las llaves a mi esposo me está eh eh ese es un ejemplo mira ¿tú sabes dónde están las llaves? Entonces yo yo estoy aquí y salí de mi casa a las 7.30 de mi casa a las 7.30 mi esposo recién y me está preguntando dónde están las llaves entonces tú decí voy a saber yo dónde están las llaves a lo mejor sí a lo mejor no y qué sé yo si son sus llaves qué sé yo dónde las deja pero tú como mujer y como dueña de casa y como la ama de tu casa tení que hacer dónde están las cosas…" (Mujer 7)*

**Masculinidad (E):** Esta subcategoría emergente hace alusión a las diferencias entre mujeres y hombres en cuanto a distintas características y modos de comportarse, lo femenino se encuentra constantemente como opuesto a lo masculino, en donde las mujeres se ven más fuertes y con más características positivas que los hombres al ser

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

más responsables, trabajadoras, empáticas, con una mayor capacidad de comunicación y de preocupación por los demás, a diferencia de los hombres que sólo están insertos en la esfera laboral, no teniendo ninguna preocupación a parte de esa. En igual medida, se ve al género masculino como débil, en donde no sabrían que hacer si no tienen a una mujer a su lado que los acompañe y guíe, además de tener una baja capacidad de sobreponerse a las adversidades.

*"...el hombre es más débil en sus pensamientos es más inseguro que la mujer… porque el hombre por lo general eh… traspasa la debilidad a la fuerza me entiendes...la fuerza bruta que ellos tienen cierto lo ven como que su personalidad sea fuerte, pero no es así, las mujeres tenemos personalidad fuerte, las mujeres a lo mejor aguantamos más cosas que los hombres" (Mujer 7)*

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

**Objetivo 2**

La segunda categoría de análisis central es “Describir las actitudes que caracterizan a lo femenino” la cual surge del segundo objetivo específico de investigación referido a **describir las actitudes que caracterizan a lo femenino un grupo de mujeres que desempeñan trabajos estereotípicamente asociados a lo masculino en la ciudad de Chillán**, del cual surgen subcategorías de análisis. Lo anterior se puede representar de la siguiente manera:

**Objetivo específico 2:** Describir las actitudes que caracterizan a lo femenino un grupo de mujeres que desempeñan trabajos estereotípicamente asociados a lo masculino, en la ciudad de Chillán.

Categoría

Describir las actitudes que caracterizan a lo femenino

- Procesos de construcción de la realidad
  - Limitaciones laborales por ser mujer
  - Maternidad como aprendizaje positivo
  - Postergación de la feminidad por la familia
  - Limitaciones externas a la mujer
  - Deseo de igualdad entre hombres y mujeres
  - Crítica al estándar físico de mujer
  - Mujeres y hombres como complemento
  - Incomodidad de género
  - Mujeres y hombres como complemento
- Evaluación
  - Cambios positivos que ha experimentado la mujer
  - Características negativas de los hombres
  - Generalizaciones por ser mujer
  - Mayor cuidado de sí misma por peligros externos
  - Exclusividad de la mujer en labores domésticas
  - Cambio hormonal visto como negativo

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

- Visión negativa del trabajo
- Juzgar al mismo sexo
- Atracción interpersonal como positiva

Aspectos cognoscitivos

- Critica a los mandatos femeninos
- Cambio negativo de las mujeres

Aspectos afectivos

- Conformidad con su feminidad
- Preocupación por los demás

Aspectos conductuales

- Preocupación por el aspecto físico
- Cuidar las apariencias
- Maternidad como ejemplo

**Procesos de construcción de la realidad:**

**Limitaciones laborales por ser mujer:** Hace referencia a las actitudes negativas de las mujeres hacia las limitantes laborales que se les imponen a la hora de trabajar en un ambiente que no se encuentra relacionado a la feminidad. Generalmente se les relaciona con trabajos vinculados al área femenina, en donde para que ellas puedan desempeñarse en un ambiente masculino se pone en juicio sus capacidades siempre en contraposición a los hombres, cuestionándoseles si serán capaces de llevar a cabo una labor masculina ya que al ser mujer no estaría capacitada para eso.

*"... el hecho de asociar a la mujer a un, solamente a algunas áreas porque casi siempre digámoslo que se asocian como a lo que es hogar o párvulos o esas cosas como que no es justo porque cada uno tiene las capacidades, las mismas capacidades, los mismos….incluso muchas veces puedo decir que las mujeres somos mucho más responsables que los hombres, entonces es como fome que te limiten, que te vean así como que tú no puedes porque eres mujer, no eso no, o cuando yo voy a postular a un cargo y dice sólo hombres, entonces igual es como que ¿qué? ¿Un hombre va a ser un trabajo distinto a mí? Si tenemos los mismos conocimientos, esa desigualdad es como que*

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

*no, nada que ver. Entonces como que las limitaciones y las desigualdades…el encasillar a las mujeres como sólo en carreras de mujeres como que ya no" (Mujer 5)*

Así mismo, dentro de las limitaciones que perciben las participantes en el área laboral se encuentran:

a) **Expectativas distintas por ser mujer:** Subcategoría donde se explica que debido a que el rol de la mujer en la sociedad es estar inserta en las labores del hogar y en la esfera privada, se cree que si una mujer está realizando labores masculinas, no va a tener la total capacidad de llevarlas a cabo porque no está hecha para tal rol y/o actividad, menospreciando con ello sus habilidades para realizar el trabajo y llegando a faltarles el respeto u ofrecerles ayuda, lógicamente por parte de los hombres. Es por lo anterior que las mujeres deben sacar a relucir en su trabajo características asociadas a lo masculino para que haya un respeto hacia su trabajo.

*"...por ejemplo en el caso mío cuando yo manejo por ejemplo siempre dicen, me dicen, ¿le entro el furgón?, ¿le echo el furgón? y yo digo, no, si yo puedo, entonces igual como que chuta no va a poder, o a lo mejor verán que yo soy muy chica, no sé..." (Mujer 4)*

*"...tú vas a una casa donde tú tienes que sacar al agresor de la casa, y vas tú y tocas la puerta y sale él y te ve como mujer, qué piensas tú que va a pensar él… ¡ah! Me mandaron a una mujer… y es ahí donde uno dice no… uno cambia el switch ¿me entiendes?… y una se pone bruta, al tiro, porque tú tienes que lograr sacar a esa persona de ahí y te tiene que lograr respetar porque tú hablándole así como suavecito no lo vas a lograr porque tú tienes que saber que esa persona es una persona agresora, es una persona que utiliza el miedo para intimidar a otra mujer..." (Mujer 7)*

b) **Fuerza como limitación:** Subcategoría que alude al impedimento al que se enfrentan las mujeres de no poder realizar actividades que involucren fuerza física, ya que no tienen la misma fuerza bruta que los hombres, en donde además no les gustaría pedirle ayuda a ellos para llevar a cabo algo que involucre aquella característica porque conllevaría a que dependieran de ellos.

*“Lo que me da rabia sí, lo que encuentro que no me gusta es que no podamos hacer algunas cosas que hacen los hombres al ellos tener más fuerza física, aunque si la podría hacer pero son como muy masculinas y a veces me cuesta hacer esas cosas, no me*

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

*gustaría pedirle ayuda a un hombre para hacerlas…por qué no fui hombre para no depender de ellos para hacer algo…" (Mujer 8)*

**Maternidad como aprendizaje positivo:** Subcategoría que hace referencia a la maternidad como un proceso de aprendizaje, cuando se es madre se aprende más ya que se va aprendiendo en conjunto con los hijos, ninguna mujer nace con la capacidad de ser una buena mamá, se va aprendiendo en el proceso, en donde los hijos le terminan enseñando.

*"... me gusta que tenemos la bendición de poder ser mamá, esa es la parte que más me gusta de ser mujer porque con los hijos uno va aprendiendo, yo creo que la mujer aprende más cuando es mamá porque vas aprendiendo en conjunto con los hijos, porque para ser mamá no se nace se va aprendiendo en el camino y nunca terminas de aprender y después al final los hijos te terminan enseñando". (Mujer 1)*

**Postergación de la feminidad por la familia:** Subcategoría que se refiere a la disminución del tiempo para preocuparse de sí misma por las responsabilidades y preocupación por personas significativas, esencialmente con los/as hijos/as y la pareja, por lo que la feminidad se encuentra más bien de lado otorgando más importancia a ellos/as, aunque se cree que debería existir un equilibrio.

*"…y a veces también tienes pareja y te dejas de preocupar de ti porque ya tienes pareja y todo y dejas de preocuparte de la parte femenina, te dedicas más a preocuparte de la pareja, si tienes hijos de los hijos, y ahí también es importante de equilibrar las dos cosas…" (Mujer 1)*

**Limitaciones externas a la mujer:** Subcategoría referida a la importancia que tienen los mensajes de lo que se espera de las mujeres en la sociedad, haciéndolos parte de sus pensamientos y modos de actuar. Aquellos mandatos son los que prescriben el que las mujeres por ejemplo, tengan miedo a andar solas por la noche, o que una mujer no tiene las mismas libertades que un hombre, todo eso influirá en la vida que lleve una mujer, en su forma de relacionarse.

*"... en la casa de mi hermano le dicen a mi sobrina es que como tú eres mujer no te podemos dar tanto tiempo de permiso como si hubieses sido hombre, o irse una semana a la playa como que no, 4 días sí pero si hubieses sido hombre sí podías ir la semana*

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

*completa, como algo así, quizás es un ejemplo medio raro pero a veces pasa, como que no porque eres mujer no puedes andar muy tarde en la noche, entonces es como que eso son limitaciones" (Mujer 5)*

**Deseo de igualdad entre mujeres y hombres:** Subcategoría que alude al hecho de que tanto hombres como mujeres son capaces de realizar labores del hogar, y de cuidado de personas, las mujeres por ser de ese género no tienen porqué tener ese mandato de ser ellas las que deben de preocuparse de atender esas situaciones siendo que los hombres perfectamente pueden darse el tiempo de ser ellos quienes las hagan.

*"...a ver una de las cosas que siempre no me han gustado y creo que no van conmigo es que toda la gente dice que la mujer tiene que hacer eso, es lavar la loza, o hacer el aseo, o lavar la ropa, no, eso no va conmigo, como que no sé, como que pienso que eso perfectamente lo puede hacer el que quiera hacerlo, o sea no solamente una mujer, o siempre no, la mamá o la hija, como que no, no, también lo puede hacer un hombre, no sé, eso de que la mujer tiene que estar siempre más preocupada son cosas que a mí me molestan porque los hombres también pueden darse el tiempo de estar como pendientes de esas cosas..." (Mujer 5)*

**Crítica al estándar físico de mujer:** Subcategoría que hace mención a que hoy en día no se le ve a la mujer como una persona real, sino que se hace presente la imagen de mujer flaca, rubia, ojos de colores, se muestra a la mujer como figura de acompañamiento del hombre, como un adorno; en vez de mostrar la realidad como es, a una mujer luchadora que busca oportunidades al igual que un hombre, tratando a pesar de las adversidades ser alguien en la vida.

*"... como que hoy en día siento que es una mujer no real, es como una mujer barbie que sirve de modelo no más, y no como luchadora, o sea, no sé cómo que se puede decir que cuando salen los comerciales como que no muestran a una mujer normal, siempre son como flacas, muy muy flacas con el pelo ojalá rubio, con los ojos de color, como que no, y así como que no sé, el viento va a venir y las va a botar, algo así, en cambio yo siento como que no transmite como lo que es, una mujer como luchadora si se puede decir porque hoy en día si estamos tratando de luchar para llegar a un puesto si se puede decir de hombre, entonces como que siento que la ponen aún como una figura de acompañamiento del hombre..". (Mujer 5)*

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

*“Eh como vivo los mensajes, eh bueno ahora con todo este mundo globalizado de que usa a la mujer como objeto por ejemplo de hacer publicidad encuentro que no está bien no está bien que se ponga un cuerpo perfecto y ni siquiera es perfecto porque está arreglado por el Photoshop, se ve una imagen de mujer que en realidad la mayoría no va a cumplir porque es imposible tener un cuerpo estupendo si no te matai en el gimnasio o si no teni que hacer algo más que por ejemplo recurrir a una operación pa’ ser ese estereotipo de 60, 90, y regia, con un pelo perfecto, con la sonrisa perfecta como que como que se trata de poner una imagen de perfección que estamos bien lejos de serlo o que pocas pueden tener ese, ese cuerpo naturalmente y a ver eh… creo que por lo menos en cuanto a la publicidad aún nos queda harto por cambiar que se deje de ver a la mujer como un objeto para atraer al público masculino…” (Mujer 6)*

**Incomodidad de género:** Subcategoría que alude al hecho de que las mujeres son capaces de darse cuenta que por ser de ese género hay veces que se les ponen más impedimentos para poder avanzar, se enfrentan con más trabas que las hacen estancarse en una determinada posición ya que por ser mujer no serán capaz de cumplir con lo que se necesita en un determinado trabajo y por eso terminan prefiriendo a los hombres.

*"...igual de repente las mujeres nos encontramos con trancas para poder avanzar, a veces en algunos trabajos vas a una entrevista y te miran donde eres mujer, no, para afuera, te miran así como esta no va a ser capaz de hacerlo y prefieren a los hombres..." (Mujer 1)*

**Mujeres y hombres como complemento:** Subcategoría que indica que mujeres y hombres tenían que ser diferentes ya que por un lado tenía que haber un toque de delicadeza y cuidado y por otro un toque de brutalidad e indiferencia, por lo que es razonable que existan diferencias en distintos ámbitos, ya que así fue como lo pensó Dios, y la mujer no debería estar inserta en espacios que no fueron pensados para ellas, debería preocuparse más de la familia, ya que eso se está dejando de lado hoy en día.

*"... yo creo que cuando Dios creó al hombre y a la mujer lo pensó en que tenían que ser diferentes, tenía que haber un toque de delicadeza, un toque más de ternura y también tenía que haber un toque de brutalidad, más indiferente quizás un poco por parte de los hombres, entonces está como balanceado, hay un balance de esos aspectos...la mujer le pone ese tinte rosado que es como dulce, aromático, y el hombre le pone el tinte azul que es ese bien opaco un poco decirlo así y la fuerza física, entonces eso". (Mujer 4)*

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

**Evaluación:**

**Cambios positivos que ha experimentado la mujer:** Subcategoría que hace referencia a la evolución de la mujer con el pasar de los años, viéndose en la actualidad como mujer más independiente, que sale a trabajar y que no tiene que depender del hombre para su realización tanto personal como profesional, está más integrada en la sociedad, participa, se siente más segura, en donde al trabajar y tener sus propios ingresos económicos la hace rebatirle al hombre y no dejarse mandonear.

*"Yo creo que bueno, bueno porque la mujer está más libre, puede realizar más cosas que antes no podía, lo mismo que te decía yo del trabajo, que antes para trabajar la mujer no encontraba trabajo porque siempre los hombres y los hombres primero, ahora ya estamos más liberadas, la mujer tiene los mismos derechos que los hombres, tienen las mismas capacidades que los hombres, tienen derecho a estudiar lo mismo, también son capaz de llevar un hogar, una familia solas, y eso, aplaudo a las mujeres que hacen eso, que son capaces de salir adelante solas, que son libres, entonces lo evalúo como positivo…" (Mujer 1)*

**Características negativas de los hombres:** Subcategoría que alude a cualidades que se hacen presente en los hombres y que son vistas como negativas por las mujeres, tales como que el hombre quiera mandar, dominar a las mujeres, hacerlas hacer todo lo que ellos quieran, son poco colaboradores y piensan que su único trabajo es salir a trabajar y no ayudar con nada más, no expresan sus sentimientos ni se preocupan por los demás, además de que son brutos y nada delicados.

*"…bueno que hay cosas de los hombres que no me agradan sí, que a veces son mal hablados, que son irritantes, algunos, que algunos no les gusta ayudar, que algunos no cooperan...no cooperan con ayudarla a una, creen que porque trabajan y sería, como si una no trabajara, pero como hombres muy de acuerdo que sean hombres, me gustan". (Mujer 8)*

**Generalizaciones por ser mujer:** Subcategoría que hace mención a lo que se piensa del ser mujer en la sociedad, se hacen generalizaciones respecto del actuar femenino, en favor de un desmedro hacia la mujer sobre todo en áreas en donde se les reconoce por las naturalizaciones que se han hecho sobre ellas, en relación a un mal actuar o a posibles fallas. Estas generalizaciones están pensadas para que se favorezca al hombre,

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

haciéndolo ver como superior en distintas áreas del quehacer, en donde por ejemplo, si ocurre un accidente, se dice que era mujer la que iba conduciendo; se piensa que por ser mujer, que por ser de ese género, la hace ser peor para todo.

*"... también se cuestiona bastante cuando las mujeres ejecutan una acción, por ejemplo cuando se dice que la mujer conduce mal o si un auto iba y si dobló mal, ahh, tenía que ser mujer.." (Mujer 4)*

*"... porque hay veces donde solo por el hecho de ser mujer te tachan de tonta, me entendí, que no soy inteligente ah es que tú soy mujer como por ejemplo en la conducción yo siendo mujer admito que las mujeres manejamos pésimo, me entendí porque yo lo he visto, yo carabinero lo he visto me entendí pero también he visto hombres que manejan peor que uno me entendí pero tú por ser mujer ahh tiene que ser mujer te apuesto que es mujer, esas cosas no me gustan de que el solo hecho de tu género que te hace que soy lo peor pa' todo". (Mujer 7)*

**Mayor cuidado de sí misma por juicios externos:** Subcategoría que hace alusión a aspectos negativos que trae consigo el ser mujer, en donde existen más limitaciones especialmente en comparación a los hombres, siempre se deben mantener en un margen a la hora de comportarse, no pueden ser más ni menos o de lo contrario pasarán a ser mal vistas por las personas. A la mujer se la juzga con más facilidad porque tiene una imagen que cuidar, de la cuál preocuparse, a diferencia de los hombres, ya que ellos no se ven con la necesidad de cuidar la apariencia, pudiendo actuar como ellos quieran.

*"Lo que no me gusta es que tienes que cuidarte mucho para todo, que para todo tienes que andar…como que todo es más difícil porque por ser mujer tienes que mantenerte al margen, que no te puedes salir para un lado, que si sales a una fiesta tienes que preocuparte de tomar mucho o no tomar mucho, del cómo bailas, que esto, que lo otro, en cambio los otros hombres no, pueden hacer las cosas que quieran…" (Mujer 1)*

**Exclusividad de la mujer en labores domésticas:** Subcategoría que hace alusión al desacuerdo de las mujeres en la atribución de responsabilidad exclusiva "por ser mujer" para realizar labores domésticas, lo que es valorado de forma negativa, ya que consideran que son actividades que tanto mujeres como hombres podrían realizar.

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

*"… y lo que no me gusta del ser mujer es esa obligación de algunas labores domésticas que hay que hacer por ejemplo insisto planchar, me carga planchar, entonces eso no me gusta de ser mujer porque por lo general las mujeres planchan, a algunos hombres no más les gusta esa actividad, entonces eso no me gusta, eso es como casi una obligación ya como que va amarrado al sexo femenino…" (Mujer 4)*

**Cambio hormonal visto como negativo:** Subcategoría que se refiere al desagrado que siente la mujer al tener que pasar por el proceso de la menstruación, del porqué son ellas las que tienen que pasar por procesos incómodos y los hombres no, dejando de lado el hecho de que gracias a la menstruación son capaces de engendrar hijos/as y vivir la maternidad, lo más especial que dicen vivir como mujer.

*"...lo que no me gusta, lo que se puede decir que es como los procesos que tenemos que pasar las mujeres, como el embarazo, ehhh, los periodos y todo eso, yo creo que debería haber sido compartido, no sólo las mujeres..." (Mujer 5)*

**Visión negativa del trabajo:** Subcategoría que alude a una mirada de sobre exigencia que tienen las mujeres por trabajar y ser dueñas de casa a la vez, en donde para cumplir con las necesidades materiales que conlleva que el mundo avance más rápido, se hacen cosas que no se deberían hacer, tal como trabajar, en vez de preocuparse por el hogar y la familia. Todo lo anterior hace que la mujer olvide a qué se le mando al mundo, en su rol de procreación y se dedique más al área del trabajo

*"...lo que no me gusta de ser mujer es…creo que es la autoexigencia que una misma se pone porque, o el mundo está avanzando muy rápido y estamos rodeados de necesidades materiales, entonces nos proponemos hacer cosas que mejor no deberíamos hacer, trabajar por ejemplo y ser dueña de casa, porque es por la pega más que nada, no porque no lo podamos hacer sino porque uno se sobre exige...". (Mujer 4)*

**Juzgar al mismo sexo:** Subcategoría que hace referencia a las actitudes negativas que tienen las mujeres para con su endogrupo, en donde son ellas mismas las que hacen comentarios juzgadores si una mujer no se comporta como debería, o si se pasa de la raya de lo que está socialmente permitido. Las mujeres que no se comportan como deberían buscan el que las juzguen por sus actos al no cuidarse y comportarse como una

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

mujer correcta ya que por ser mujeres se debe dar el ejemplo. Al ser mujer se debe ser inteligente y saber actuar de una forma adecuada para evitar ser juzgada.

*"...aunque hay mujeres que se pasan...es que yo creo que hay de todo, hay mujeres que también les gusta el payaseo, entonces por una o por cinco pagamos todas...creo que la sociedad te ve como tú te comportas, si tú das un buen ejemplo, te portas bien y andas bien por la vida no te van a decir nada, pero si te portas mal y das un mal ejemplo, ya sea en tu trabajo, ya sea como dueña de casa, como mamá, si no eres buena mamá te van a juzgar, si no trabajas o haces la pega mal te van a juzgar". (Mujer 1)*

*"...por ejemplo en las fiestas patrias, ves mujeres tiradas en el suelo, muertas decurás por ejemplo y te voy a hablar en una jerga normal, muertas de curás, meás en el suelo, que no se pueden ni los pies, y tú estay mirando ahí po' o sea ahí tú te empiezas a preguntar ahí oye y hasta qué punto llega la mujer, o sea mujer, porque de la mujer se esperan muchas cosas, pero no que se baje al punto de un hombre porque de un hombre es normal que un hombre anda tirado en la calle borracho, pero no es normal que una mujer ande tirá en la calle borracha..." (Mujer 7)*

**Atracción interpersonal como positiva:** Subcategoría que hace alusión a los sentimientos positivos que genera el hecho de poder sentirse atraída por el sexo opuesto, el ser vistas, queridas y deseadas por un hombre es parte del sentirse mujer. Se agrega además características como la coquetería como un aspecto intrínseco del ser mujer.

*"De ser mujer me gusta porque me gusta sentirme atraída por el sexo opuesto, me gusta la coquetería, me gusta...me gusta eso, ¿qué más me va a gustar? de ser mujer me gusta eso...a mí me gusta ser mujer" (Mujer 8)*

**<u>Aspectos cognoscitivos:</u>**

**Crítica a los mandatos femeninos:** Subcategoría que alude al cambio de mentalidad en relación a cómo debe comportarse una mujer, ya que éstas deberían tener los comportamientos que ellas deseen y no regirse por lo que deberían ser y hacer. Se ve una contraposición entre el posicionamiento de la sociedad y en el cómo las mujeres ven que las exigencias que se les imponen por ser de género femenino no son adecuadas, ya que no tendrían por qué seguir sus reglas sólo por ser mujeres, no deberían obligarlas a hacer algo que no quieren, especialmente el limitarlas al ámbito doméstico.

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

*"Lo que se me viene a la mente es eso de que las mujeres se tengan que quedar en la casa y hacer las cosas del hogar, y si a la mujer no le gusta no debería hacerlo, no deberían obligar a las mujeres a hacer algo que no quieren…" (Mujer 1)*

**Cambios negativos en las mujeres**: Subcategoría que alude a que en la actualidad las mujeres no saben hacer labores que antes sí, porque ahora con la plata se dedican a viajar, o piensan que van a tener a una persona que haga las labores domésticas por ellas. Las mujeres de ahora no se preocupan por aprender las cosas básicas que se debería saber para formar una familia, o atender bien las cosas de la casa, y eso es responsabilidad únicamente de la mujer, porque es a ella a quién se lo van a pedir después, y como no saben hacerlo, van a recurrir a la familia para saber qué hacer.

*"…. Claro porque la profesión primero, la plata pa salir, viajar pa' pa' pa' no como el antiguo, que uno se casaba y estudiaba técnico manuales donde te enseñaban a bordar a tejer me entendí a dibujar artes plásticas, artes plásticas, te enseñaban a dibujar, a coser, a bordar y ahora pónele una aguja a una chiquilla… a mí me pasó en la escuela, cuando yo iba a la escuela de formación y te estoy hablando en el año 1996 que muchas colegas no sabían coserse un calzón, no sabían lavar su ropa interior, no sabían planchar, y te estoy hablando en el año 1996 y ha pasado 20 años y si en esa época ya existían chiquillas así de 20, 21 años que no sabían lo mínimo… ahora ya no saben nada y de quien es el error, de uno como mujer de nadie más, porque el hombre no se va a preocupar de que tù sepai coser o de que tú sepai planchar que se va a preocupar de eso… no po' pero enséñale a la niña… enséñale a la niña… y la niña no quiere aprender po' si pa' eso están las nanas… yo cuando trabaje voy a tener nana o no… típico, cierto… yo cuando trabaje voy a tener nana pa' que voy a aprender… mi nana va a hacer todo… esa es la solución pero no se van a dignar a aprender lo esencial que debe saber una mujer… menos las chiquillas que están que tienen la suerte de tener un poquito más de dinero, de familias bien acomodadas, menos po' hija… esa es su vida es viajar, conocer minos, ir a las discos, a los pubs, esa es su vida, irán a desfilar, a desfilar en los carretes, al copete, a las a la coca me entendí esa es su vida ese es un training y a dormir...y cuando empezai a tener hijos, y volví pa' atrás porque a la primera que se te enferme el crio… mamá se me enfermó el niño, qué hago, por qué porque la mamá no se preocupó de decirte que había un ibuprofeno, que había aquí, que había gotitas pa' la guatita que todo esto un montón de cosas porque tu mamá no te enseño, mamá sabí qué, al Fernando*

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

*se le cayó un botón, y la costurera está ocupá porque es imposible que sepa coser un botón, porque la mamá lo soluciona todo, en todo el sentido de la palabra, ya" (Mujer 7)*

**Aspectos afectivos:**

**Conformidad con su feminidad:** Subcategoría que de manera transversal se presentó que las entrevistadas tenían una opinión positiva en relación a su feminidad, les gusta arreglarse, sentirse bonitas, les gusta sentirse femeninas, es algo que llevan en su interior, como su esencia. La feminidad es parte de su ser mujer, significándola como parte de su identidad y de su diario vivir.

*"De lo femenina me gusta eso, me gusta ser femenina, me gusta arreglarme, me gusta preocuparme de mí misma, de mi aspecto…" (Mujer 1)*

*"Me siento estupenda, me siento bien, me siento femenina, me gusta…Me gusta sentirme así, me gusta arreglarme, me gusta verme bien, bonita, simpática, ser agradable, todo eso. Todo eso es muy importante porque eso va con la esencia de uno, eso va para mí con ser yo, lo llevo dentro, la feminidad la llevo dentro, va en mi cuerpo y mi mente, mi mente mente me manda que yo sea femenina, que me vista bien, que ande arregladita, que me pinte, y no es porque me manden a hacerlo, sino que es porque a mí me gusta, yo lo siento así" (Mujer 8)*

**Preocupación por los/as demás:** Subcategoría que hace alusión a la valoración positiva de la preocupación por las demás personas, como característica propia de las mujeres, en donde se trata especialmente de brindar apoyo a las más cercanas.

*"…Era de… a ver qué otra cosa que me gusta, me gusta el hecho de que las mujeres nos preocupamos de cómo se sienten los demás como que tratamos de apoyar siempre a la otra persona como que cuidamos muy bien a la gente que está a nuestro alrededor, eso me gusta de ser mujer…" (Mujer 6)*

**Aspectos conductuales:**

**Cuidar las apariencias:** Subcategoría que alude al hecho de que por ser mujer, se tiene que cuidar más del cómo se comporta frente a la gente, de no pasarse de un límite porque de lo contrario la juzgan de inmediato, del que por ser mujer no puede llevar a cabo

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

actividades masculinas porque de inmediato empezarán a hablar de ellas. Las mujeres se preocupan de sus comportamientos porque les interesa lo que puedan decir de ellas, se preocupan de llevar una imagen acorde a lo socialmente esperado, por lo que evitan situaciones que las haga ser foco de atención por algo negativo. Existe un margen de tolerancia bien estrecho en donde si las mujeres se pasan de él serán juzgadas y en donde sí se arreglan poco o si no están preocupadas de su apariencia física, del mismo modo serán juzgadas.

*"Yo creo que igual es como una etapa en el momento en que interesa mucho lo que dicen de ti, ahí es como ya, mejor no juego fútbol, que me guste otra cosa, no, el fútbol es de hombres...". (Mujer 5)*

**Maternidad como ejemplo:** Subcategoría que alude a que las mujeres por ejercer el rol maternal, deben cuidar el cómo se comportan debido a que son el ejemplo de sus hijos, del cómo ellos se van a desarrollar en el futuro y de las actitudes que tomarán frente a distintas situaciones. Al ser madre se deben mantener en una misma línea, hacer las cosas bien y llevar una vida correcta.

*"…uno que es mamá trata de mantenerse lo más correcta posible, cuando eres mamá las prioridades cambian bastante, eres ejemplo para los hijos, y si yo me paso mucho para un lado y soy muy loquete los hijos van a ir por ahí, pero si yo trato de ser una mujer centrada mis hijos van a tener un buen ejemplo porque lo principal son los hijos y por eso trato de que todo salga bien, trato dentro de todo de hacer las cosas bien y de llevar una vida correcta dentro de todo" (Mujer 1)*

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

**Objetivo 3**

La tercera categoría de análisis central es “Describir las relaciones de género que experiencian en su trabajo” la cual surge del tercer objetivo específico de investigación referido a **describir las relaciones de género que experiencian en su trabajo un grupo de mujeres que desempeñan trabajos estereotípicamente asociados a lo masculino en la ciudad de Chillán**, del cual surgen subcategorías de análisis. Lo anterior se puede representar de la siguiente manera:

**Objetivo específico 3:** Describir las relaciones de género que experiencian en su trabajo un grupo de mujeres que desempeñan trabajos estereotípicamente asociados a lo masculino, en la ciudad de Chillán.

Categoría: Describir las relaciones de género que experiencian en su trabajo

- Masculinidad
  - Masculinización en el trabajo
  - Hostilidad masculina en el trabajo
  - Fuerza física
  - Ambiente de trabajo hostil
- Feminidad
  - Conservación de la feminidad
  - Preocupación por el bienestar de las personas a su cargo
- Roles
  - División de labores informales
  - Características femeninas vistas como debilidad
  - Asignación de tareas por género
  - Normativas en la apariencia física
  - Exigencias en el trabajo
  - Sentimientos vistos como debilidad
- Asimetrías sociales
  - Proceso de aceptación masculino
  - Aprovechamiento del aspecto servicial de la mujer
  - Colaboración endogrupal excluyente

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

- Compañerismo masculino minoritario
- Desventajas laborales

Estereotipos de género

- Expectativas estereotipadas en el trabajo
- Sobreexigencia en el trabajo por ser mujer
- Necesidad de un trato femenino en el trabajo
- Fuerza como elemento excluyente
- Pensamientos injustificados sobre la labor que realiza una mujer

División sexual del trabajo

- Asimetrías en los puestos de trabajo

**Masculinidad**

**Masculinización en el trabajo:** Subcategoría que alude al hecho de que las mujeres al trabajar en un ambiente dominado por lo masculino, tienen que dejar de lado ese lado dulce y servicial que es parte de la feminidad de una mujer, y pasar a tener un carácter más fuerte, con postura frente a lo que se dice, en donde no se dejen pasar a llevar por los hombres. Se debe tener un carácter fuerte y tomar la misma postura que los hombres frente a una situación, evitando con ello que miren a las mujeres como algo inferior y que las respeten en el trabajo. Se hace necesario dejar de lado los sentimientos en el trabajo, o de lo contrario las verán débiles y pensarán que están en el derecho de decir cualquier cosa sobre las mujeres; las mujeres necesitan tener actitud y seguridad, demostrar que saben lo que hacen y dejar claro desde un principio que no dejarán que las pasen a llevar. Las mujeres deben hablar y no quedarse calladas cuando algo les molesta o de lo contrario demuestran una imagen de sumisa y manejable por los hombres, se deben adecuar a sus modos de actuar, no pueden ser amables ni gentiles, ya que los hombres lo toman como una oportunidad de verte inferior

*"... uno también tiene que formar como un carácter más duro, más rudo para estar como a la par así, hablando po', no sé, de repente te dicen algo y no quedarse así como ya, si no*

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

*como que ahí uno tiene que empezar a poner los puntos, darse a respetar, sí, eso he sentido" (Mujer 5)*

*"... Yo tengo una personalidad fuerte, no dejo que me pasen a llevar ni nada y trato siempre de darme mi lugar en el trabajo porque o sino te pasan a llevar de inmediato porque en su mentalidad al nosotras ser mujer ellos pueden hacerlo, pueden mandarte y decirte cosas feas, como que las mujeres no sirven para hacer trabajos de fuerza y cosas así...las mujeres tenemos un carácter más dulce y servicial, pero es verdad que tú tienes que tener un carácter mucho más fuerte y hablar con seguridad, sacar la voz cuando algo no te gusta o si no se aprovechan al tiro y siempre vas a quedar para los mandados de los demás" (Mujer 8)*

*"en el plano de carácter, me he visto en la necesidad de sacar más rasgos fuertes, hablar más alto, cuando no estoy de acuerdo en algo no me quedo callada porque ahí los hombres te ven como un pollito al que pueden manejar, cuando me dicen algo ofensivo yo les respondo de la misma manera" (Mujer 1)*

*"Chuta el vocabulario, el vocabulario eh algunas actitudes eh me tocaba salir a trabajar temprano en la mañana por ejemplo el día sábado o tomaba la mayoría ebrios eh hombres lo que más tomaba en la mañana eran hombres así que ahí había que ponerse como un poco ruda un poco..."(Mujer 3)*

*"...sacar carácter porque no hablar tan dócil porque si no no te pescan me entiendes tú entonces hablar con energía, no como débil…"(Mujer 7)*

**Hostilidad masculina en el trabajo:** Subcategoría que habla sobre el poco agrado por parte de los hombres a mujeres verse insertas en el mismo ambiente laboral que ellos, hacen notar constantemente que por ser mujer tienen que estar preocupadas de otras labores más relacionadas con su género, y no estar trabajando en lugares que son dominados por hombres. Se ve a la mujer como un ser inferior que no posee las capacidades necesarias para llevar a cabo el trabajo de manera efectiva al contraste de ellos que tienen una visión superior de sí mismos en ese ámbito.

*"...yo noto que a los hombres no les gusta que haya mujeres en el mismo puesto de trabajo que ellos, nos ven como algo inferior, algo que nosotras no deberíamos estar haciendo porque no corresponde, aunque yo no diría tanto lo femenino, sino que la mujer*

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

*no es bien acogida en esos ambientes masculinos, por lo menos en ninguno de los dos trabajos en lo que he estado he tenido buenas relaciones con mis colegas hombres, son hostiles y a veces te tratan con malas palabras, así como, sale de aquí que tú no vas a poder arreglar eso, nos ven como tontas diría yo, donde ellos están muy por encima de nosotras en esas labores" (Mujer 8)*

**Fuerza física:** Subcategoría que hace alusión de manera transversal a las características que poseen los hombres y por tanto asociadas a la masculinidad, vista como una ventaja de estos al realizar cada uno de los trabajos en donde se desempeñan las entrevistadas. Se presenta como una característica que han debido adoptar en algunas ocasiones viéndose limitadas en algunas de ellas. Sin embargo, han contado con el apoyo y ayuda de sus pares.

*"…eh qué otra cosa así como puntual, fuerza, fuerza como cargar cosas pesadas y esas cosas que uno yo por ejemplo no estoy acostumbrada a cargar cajas y todo eso pero esas cosa tuve que sacar un poco de ñeque que, que eso lo hacen los hombre generalmente" (Mujer 3)*

*"…decir por favor pueden bajar las cajas porque yo no puedo porque eso es parte de las características de un hombre" (Mujer 2)*

**Ambiente de trabajo hostil:** Subcategoría en donde no existe una consideración por parte de los hombres de que hayan mujeres trabajando con ellos en el mismo espacio, se vive en medio de garabatos, gestos obscenos, comportamientos inadecuados, no existe un respeto hacia las mujeres ya que se les pasa a llevar, manifestando que para evitar un poco aquellos tratos y conductas, ellas deben comportarse de una manera correcta para hacerse respetar, deben ser cuidadosas, y hacerse notar como mujeres.

*"Creo que solamente yo lo veo así, lo he sentido en el mero ambiente laboral de haber solamente cuatro mujeres y veintiocho hombres como equipo de trabajo, lo logro sentir porque los hombres no se preocupan mayormente de que hay mujeres en el lugar, el vocabulario, los gestos, los garabatos van y vienen, e incluso a veces a una la tratan de la misma forma, quizás sea por costumbre... creo que hay una mayor preocupación mía de andar lo más preocupada en cuanto a mi aspecto, a mis gestos, vocabulario, pues el trato es netamente con hombres y por eso una debe de ser más cuidadosa para que te traten*

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

*como corresponde, siempre dentro de lo que se puede en un ambiente donde llueven los improperios, entonces debo cuidar ese aspecto para que por lo menos sea menos rudo el trato con los compañeros hombres… "(Mujer 1)*

**Feminidad**

**Conservación de la feminidad:** Subcategoría en donde las mujeres continúan viendo su feminidad como algo esencial en sus vidas, no la dejan de lado a pesar de realizar una labor masculina en donde no pueden sacar a relucir esa parte de su ser mujer. El que no demuestren su feminidad en el exterior, no quiere decir que no se sigan preocupando de ellas, ni del cómo se comportan o se muestren frente a los demás.

*"En las entrevistas anteriores te dije que me encanta mi feminidad, el ser mujer, arreglarme, verme bonita, todo lo que eso conlleva y en mi trabajo no es distinto porque es parte de mi esencia ser así, no porque trabaje en una labor más asociada a lo masculino yo voy a dejar de lado esa parte que tanto me gusta de mi" (Mujer 8)*

*"Sabes que particularmente en mi trabajo, mi feminidad no ha sido un tema porque andar manejando no impide que te arregles, te vistas bien, te maquilles, que mantengas una conversación amable con la gente que sube al colectivo, o con ninguna de las características que tu asocies a la feminidad, sobre todo con el ser delicada, tú sigues manteniendo tu personalidad en el trabajo que realices." (Mujer 4)*

**Preocupación por el bienestar de las personas a su cargo:** Subcategoría que alude a la existencia de una diferenciación entre mujeres y hombres por el bienestar de las personas con las que trabajan, en donde por parte de la mujer existe una mayor preocupación y buscan el cómo solucionar el problema para que la persona esté bien, se encarga de facilitarle soluciones y alguien con quien conversar, busca apoyarlo en lo que necesite, en cambio un hombre sólo se interesa en que la persona rinda, no preocupándose por lo que hay detrás, sólo están preocupados por la producción.

*"Yo creo que una de las características que más se nota es que supongamos, un trabajador llega con cara así como que le pasó algo malo en su casa, por lo menos yo voy y le pregunto qué le pasa y buscamos soluciones para sacarlo de ese problema, y tratar de que él vea que existen más posibilidades y que no se encierre sólo en que está aproblemado, sino tratar de que vea la luz, en cambio los chiquillos vienen a trabajar*

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

*entonces se dejan los problemas en la casa y listo, yo creo que es más por el sentido maternal y esas cosas, por eso yo creo que nos preocupamos más de que el trabajador esté bien, íntegro en sus emociones también, hay que estar bien para hacer un buen trabajo, entonces esa es como la gran diferencia, los chiquillos son ya, a trabajar no más, da lo mismo cómo" (Mujer 5)*

*"…la única diferencia sería que las profesoras serian la mayoría, no todas, más cercanas a los estudiantes y como que si a ellos les pasa algo siempre se lo tienden a contar a la profesora o no sé…" (Mujer 6)*

**Roles**

**División de labores informales:** Subcategoría que hace mención a la visión típica, en donde las mujeres son vistas en áreas de servicio y cuidado, con características como la preocupación, responsabilidad y organización, mientras que los hombres se encargan de labores más prácticas y que requieren algún tipo de esfuerzo físico, por ejemplo, las mujeres están a cargo de ver aspectos relacionados con la planificación de un viaje, de preocuparse de la comida, de velar por el bienestar de los hijos e hijas, todos aspectos relacionados con el cuidado, como también de temas relacionados con la decoración y el detalle, y los hombres al pensarse que no pueden hacer eso, que no son capaces, son libres de hacer lo que ellos quieran sin preocuparse de esos aspectos.

*"Ahí las relaciones son iguales no sé, aunque igual cuando salimos a comer ¿puede ser cierto? ahí los hombres hacen grupito aparte y no compartimos mucho con ellos porque no nos dejan ser parte de su conversación, además que empiezan a hablar sobre fútbol y esas cosas…" (Mujer 1)*

*"una vez recuerdo que hicimos una salida a un campo, ya y qué pasó, los chiquillos a la parrilla, y todo lo demás las mujeres, ensalada, que hay que poner la mesa, que hay que, pero eso como que a mí no me gusta mucho, yo no soy partícipe de eso, lo dije en una entrevista anterior, a mí no me gusta que por ser mujer tenga que poner la mesa, que por ser mujer tenga que pelar una papa, que por ser mujer yo tenga que hacer la ensalada, bueno eso pasó en una salida, y bueno cuando hemos salido a una cena de la empresa, casi siempre se ven más chiquillas trabajando en esto de sirviendo, en la cocina y cosas así" (Mujer 5)*

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

*"...ahí toda la pega se la llevan las mujeres, porque ahí somos más nosotras que ellos, en las salidas están igual las esposas y las hijas de mis compañeras, y somos nosotras las encargadas de preparar la comida, de ver qué vamos a comprar para llevar, de preocuparnos de los hijos, prácticamente de todo, ahí los hombres manejan y se encargan de bajar las cosas más pesadas, como el gas o la cocinilla, y de armar la carpa de acampar, de ahí no ayudan para nada más, ahí ves tú que sin nosotras ellos lo único que harían sería comer asado o comida preparada, y tomar cerveza, ellos sirven para salir solos" (Mujer 4)*

*" Ahí si hay diferencias en cuanto a las labores informales eh sí, la mayoría de las organizadoras, de las decoradoras, de las encargadas de hacer cualquier actividad son las profesoras y los locutores son la mayoría hombres…" (Mujer 6)*

**Sentimientos vistos como debilidad:** Subcategoría en donde las mujeres deben dejar de lado su lado femenino, delicado y sentimental debido a que los hombres se tienden a aprovechar de esa situación y las hacen sentir mal en el cómo se dirigen a ellas, mediante malas palabras; entonces la mujer debe mostrarse más dura y fría o de lo contrario los hombres no las toman en cuenta. Las emociones en los ambientes laborales masculinos no son bien aceptados debido a que se asocian a características femeninas y que por consiguiente son inferiores a la masculinidad requerida en el trabajo.

*"…no puedes ser amable ni gentil porque empiezan con que ahí está la mamá, que no servimos para esto y bla bla…" (Mujer 5)*

*"...uno no podría mostrar no sé, que un día andaba mal porque muchas veces los trabajadores se aprovechaban de ese que anda mal, entonces como que más te tiraban cosas mala onda y todo, uno siempre así como ruda si se puede decir, ¿no sé si me entiendes? porque de repente igual uno anda sensible por las cosas de la vida, yo soy muy sensible entonces esas veces había que tratar como de ponerse una careta y tratar de decir no, yo aquí vengo al trabajo y soy ruda así como vamos compañeros a trabajar…" (Mujer 5)*

**Asignación de tareas por género:** Subcategoría que alude a que típicamente a las mujeres se les dan actividades que no impliquen mayor riesgo físico, como tampoco tareas que involucren fuerza corporal ya que no se verán en la capacidad de llevarlas a

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

cabo de acuerdo a la naturalización de pensamiento que se tiene sobre las capacidades inferiores que poseen las mujeres, al contrario de sus compañeros hombres que pueden hacer todo tipo de trabajos debido a que son hombres y por ello son mejores en el trabajo.

*"... a mí por ser mujer me dan roles menos arriesgados porque según no sé qué parámetros, nosotras no podemos hacer cierto tipo de cosas, como mandarnos a hacer trabajo pesado en altura, o con maquinaria que implique riesgos" (Mujer 1)*

**Normativas en la apariencia física:** Subcategoría que vincula la feminidad con la apariencia física, la cual se ve limitada por las normas de la propia estructura organizativa del trabajo, con la cual se debe cumplir una apariencia más bien recatada, lo que no incide en el sentirse más o menos femenina.

*"...claro que se tiene que andar cómoda por los movimientos que tienes que hacer, sobre todo al mover cajas de un lado a otro, lo más importante creo yo era es el calzado en lo mío, tengo que andar con zapatillas o zapatos bajos para poder hacerlo o se me haría imposible el trabajo en tacos aunque me gusten mucho..." (Mujer 8)*

*"... bueno igual la ropa no es como tan femenina se puede decir que digamos, con overoles, zapatos de seguridad y esas cosas, entonces no es como que uno marque la diferencia como que no…" (Mujer 5)*

*"... tampoco puedes andar tan arreglada en el trabajo porque de lo contrario no podrías hacer tu trabajo, claramente la vestimenta debe ser cómoda y holgada en este trabajo" (Mujer 1)*

**Exigencias en el trabajo:** Subcategoría que hace mención a que se espera que la mujer en su trabajo tenga un comportamiento intachable al igual que en su vida personal. La mujer no puede caer en excesos, ser juzgada o mal vista por la sociedad en ningún ámbito. La mujer tiene que preocuparse más de sus acciones que sus pares hombres, porque de un hombre es esperable un mal comportamiento, pero de una mujer jamás.

*" Yo creo que sea amable, que atienda bien a la gente, que sea responsable, puntual, qué más… qué se espera de mí aparte de eso que lleve una, no sé un buen matrimonio me entiendes, que sea una buena mamá, una buena esposa porque todo eso influye en la institución nosotros tenemos un reglamento que todos, todos incluso mi vida personal, entonces por eso siempre se esperan esas cosas sobre todo de una mujer o sea no,*

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

*imagínate a una carabinero por ejemplo borracha, eso no se espera de mí menos, de un hombre puede ser que si ah es que el hombre es bueno pa' la pichanga y cosas así, pero de la mujer no, o sea imposible (se ríe) yo creo que lo que menos de que una ande borracha por la calle dando la hora, no, no esa es una de las cosas que no… siempre el buen comportamiento, que aquí es lo que más se recalca, mujeres y hombres, más sobre todo si soy mujer" (Mujer 7)*

**Asimetrías Sociales**

**Proceso de aceptación masculino:** Subcategoría que habla que cuando una mujer llega por primera vez a trabajar en un ambiente dominado por lo masculino, cuesta mucho que la tomen en cuenta, que la escuchen, que le hagan caso, que la respeten como alguien en un rango superior a ellos, ya que los hombres se rigen por lo que ellos creen correcto ya que saben más de esa área que una mujer a pesar de los estudios que ella pueda tener. Se dificulta que se tome en consideración la opinión de una mujer, a diferencia de si la persona en una posición superior hubiese sido un hombre, ahí acotarían sin cuestionar las órdenes porque es un hombre y ellos saben más que una mujer en ese ámbito.

*"…por sobretodo hacerse respetar por ser mujer, eso yo creo que es difícil que acojan, que tú eres mujer y que puedes hacer perfectamente su trabajo, porque ellos no quieren verse como una persona inferior a una mujer, no, eso no lo soportan…" (Mujer 1)*

*"Al principio me sentí mal, mal, mal porque me costó abrir como el mundo ahí, a qué me refiero...era solamente yo y puros hombres, entonces ellos eran como muy cerrados como que para ellos ojalá hubiese habido un asesor hombre, entonces ¿qué pasaba? yo iba y daba una orden y como que ni el jefe me pescaba, nadie, y ahí fue como un arduo trabajo que me tocó para que me tomaran en cuenta o me tuvieran respeto... Yo creo que a los hombres no les gusta y no querían que una mujer fuera a darles ordenes, como que ellos se sentían inferiores, entonces no les gustaba sentirse inferiores a eso, por lo menos eso creo yo porque yo lo siento, quizás si hubiese sido un asesor hombre ellos habrían ah ya, lo tiene que decir por algo, pero como era yo, no, pero cómo señorita si así se hace bien y toda la cosa, entonces yo creo que eso pasa" (Mujer 5)*

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

*"...cuando uno ve las clases de otro profesor en cómo se comportan los estudiantes, como que le respetan mucho más a los hombres que a las mujeres y… en cosas más relacionadas con la administración" (Mujer 6)*

*"…si en un principio cuando llegué sentí que era un poco menos que a un rol de administrativo más que administrador no sé si me entiende, de repente era como un perfil más de papeleo eh me acuerdo que alguien cuando hicimos una reunión me dijo eh [dice su nombre], anote por favor como que hiciera el rol de secretaria pero no, no quise tener una mala recepción acerca de eso entonces tome un lápiz y me puse a anotar porque yo venía como administradora no como secretaria entonces a lo largo de los días en donde me tuve que acoplar con mis colegas varones eh nos empezamos a conocer mejor y ahí puede también eh cumplir el rol" (Mujer 2)*

**Aprovechamiento del aspecto servicial de la mujer:** Subcategoría que hace referencia al hecho de que los hombres toman ventaja de los puestos de trabajo inferiores en lo que se encuentran las mujeres, pidiéndoles que realicen trabajos que no están dentro de sus funciones sólo porque ellos lo necesitan.

*"... en mi anterior trabajo, yo trabajaba en una compañía de electricidad ¿ya? y ahí poco menos que los jefes mandaban a las compañeras a que les hicieran té, o las dejaban haciendo trabajos más de oficina antes de mandarlas a terreno y eso a mí me cargaba mucho, mis compañeras no decían nada por temor a perder el trabajo..." (Mujer 8)*

*"...dependen mucho de la secretaria, entonces trabajos que ella no tiene por qué hacer y son trabajos de los chicos los está haciendo ella, y ella como que no le dice nada, entonces igual a mí como que me da lata porque abusan mucho de ella, de su buena voluntad, de su compañerismo, abusan mucho de eso, de que ella está como siempre dispuesta a ayudar" (Mujer 5)*

**Colaboración endogrupal excluyente:** Subcategoría que manifiesta que los hombres son más colaborativos entre su género, prestándose ayuda cuando surgen algún problema personal extralaboral y necesitan ausentarse o que los cubran en un turno, existe un compañerismo latente entre ellos, en donde no se manifiesta interés por ayudar a mujeres que trabajen con ellos, no existe solidaridad hacia el sexo opuesto.

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

*" Una de las diferencias es que los hombres se ayudan más entre ellos a diferencia de la mujer, es como que a veces a las mujeres la dejan sola realizando su pega no más, onda los hombres son buenos compañeros con ellos mismos, con su género pero si es la mujer la que necesita ayuda, no están muy interesados en ayudar, hay más complicidad al momento de que si pasa algo se coludan entre ellos en ayudar a un colega o cubrirlo en el momento de que tenga que ausentarse por algo en específico, entre las mujeres puede ser que igual haya compañerismo, pero el hombre no se acerca a una para decirle yo te cubro, haz lo que debas hacer." (Mujer 1)*

**Compañerismo masculino minoritario:** Subcategoría en donde existen hombres reconocidos como minorías que no tiene problemas en que mujeres ingresen a los puestos de trabajo que ellos ocupan, no las ven como inferiores, no existen malos tratos, les proporcionan ayuda a ellas cuando lo necesitan, existe un clima de respeto y armonía. Estos habitualmente son más jóvenes.

*"...en mi caso por lo que te vengo diciendo del compañerismo que hay en el ambiente de trabajo con mis pares hombres, la buena onda de los compañeros de la línea en la que yo estoy, porque si estuviera en otra, ahí la buena onda o el compañerismo no sería el primer atributo que te diría…" (Mujer 4)*

*"…por parte de los colegas lo vamos a dividir ahí entre un 60 y un 40, el 60 te recibe más o menos y el 40 te recibe muy bien, te ayuda en todo ámbito, apoyan si tienes que cambiar un neumático te apoyan, si quedaste en pana, si te pasa algo te apoyan, esa es la minoría, pero apoyan…" (Mujer 3)*

**Desventajas laborales:** Subcategoría que alude a que los espacios de trabajo no se encuentran totalmente equipados para las mujeres, no existen comodidades básicas, como por ejemplo, las mujeres no tienen dónde ir al baño, o un lugar para asearse propiamente femenino, el tema de la fuerza física las pone en desventaja por el hecho de que a veces es necesario cargar peso, al igual que se hace necesario tener conocimientos sobre áreas específicas relacionadas a su trabajo, tal como si se es conductor es necesario saber sobre mecánica, al menos las cosas básicas.

*"...desventajas hartas porque no teníamos las comodidades como por ejemplo una parte donde ir al baño, cosas tan básicas como esa eh eh… de nuevo vuelvo y repito de la*

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

*fuerza bruta que tienes que ver hay mujeres que saben de mecánica, yo no sabía, no sé, cambiar neumáticos que son cosas frecuentes eh los turnos de noche en la calle eh los turnos de mañana temprano oscuro en la calle… eh encontrarse con cierta gente que no, que no entiende que hay que conservar la distancia que hay…" (Mujer 3)*

**Estereotipos de Género**

**Expectativas estereotipadas en el trabajo:** Subcategoría en donde las mujeres refieren lo complicado que es trabajar en labores donde existe una mayor cantidad de hombres, ya que se espera que tengan un mal desempeño debido al pensamiento naturalizado que no podrán ese tipo de trabajo sólo por ser mujeres. Alude al hecho de que se va a esperar más de una mujer que de un hombre al ésta estar en un ambiente masculino, se la va a estar analizando constantemente en el si será capaz de hacer el trabajo al estar presente la creencia de que al no tener las mismas habilidades que un hombre, no logrará desempeñarse de buena manera, ya que por ejemplo, no se tiende a pensar que un hombre no será capaz de levantar una carga pesada, pero de la mujer sí, se espera que falle, que demuestre que puede para que no la pasen a llevar, ni la juzguen o cuestionen su capacidad para llevar a cabo el trabajo. La mujer se ve expuesta a continuos cuestionamientos a los que los hombres no sólo por ser mujer. No se presta atención cuando la mujer puede hacerlo, se presta atención cuando falla, cuando no se ve capaz, y ahí es cuando el hombre aprovecha para recalcarle a la mujer que ella no debería estar ahí. No existe un mayor respeto por la labor que realiza la mujer.

*"... En ambos trabajos se ve una mayor cantidad de hombres ya sea por la fuerza física que se requiere a la hora de acarrear cajas y en mi anterior trabajo por el estereotipo que existe donde se ve al hombre en trabajos de ese tipo y se piensa que ellos son capaces de realizarlo mejor que una, entonces por lo que te dije anteriormente se hace difícil trabajar en esos puestos, no porque yo me vea menos capaz que un hombre para hacerlos, sino por lo que la gente piensa de uno como mujer, que deberíamos estar en la casa haciendo labores del hogar o en otro tipo de trabajos como profesoras o vendedoras" (Mujer 8)*

*"... al salir a hacer un trabajo como equipo para alguna persona en particular, esas personas se extrañan un poco de ver que hay mujeres haciendo la labor que creen son específicas de los hombres, algunos son amables, pero otros creen que el trabajo no lo*

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

*haremos bien, nos creen en inferioridad de condiciones con respecto a la labor según el género" (Mujer 1)*

*"...existen complicaciones más sociales diría yo es verdad ya que debido a lo que se piensa debería estar haciendo una mujer, tal como las labores del hogar, o en trabajos que no impliquen características masculinas, a nosotras se nos hace complicado que se nos vea como una opción más que legitima para poder hacer estos tipos de labores, en donde se va a preferir contratar a un hombre en vez de una mujer porque se piensa que ellos hacen mejor el trabajo que nosotras" (Mujer 4)*

*" pero la diferencia que yo veo es la expectativa que se tiene de nosotras, del si vamos a ser capaz de mover pesos altos, de cargar cajas pesadas, grandes, yo creo que esa sería la diferencia con los hombres, porque tú no te vas a poner a pensar si él será capaz de levantar un peso tan grande ¿cierto? no, porque es hombre y por consecuencia los hombres tienen más fuerza que las mujeres, pero cuando ves a una mujer de activadora piensas al tiro si será capaz de acarrear una caja, si tendrá la fuerza suficiente para eso, porque yo creo que se espera que nosotras fallemos, que no vamos a poder porque nuestro cuerpo, nuestros músculos no son lo suficientemente grandes para eso, y cuando tú demuestras que puedes realizarlo, que eres capaz igual que un hombre, y se espera que tu falles ¿me entiendes? se espera que no seas capaz de levantar peso y esas cosas, y eso a mí me da rabia y eso provoca que quiera demostrar aún más que las mujeres somos capaces, que podemos hacer trabajos que se asocien más a los hombres, aunque nos cueste..." (Mujer 8)*

Dentro de las expectativas que se tiene de una mujer en el trabajo se encuentran:

a. **Sobre exigencia en el trabajo por ser mujer**: Alude a que las mujeres deben dar un 200% en su trabajo para probar que pueden hacer un trabajo de hombre, inclusive hacerlo mejor que ellos, lo cual acarrea estar demostrando sus habilidades a la gente para que vean y se den cuenta que las mujeres igual son capaces de desempeñarse en un trabajo masculino, sin existir una limitante por el hecho de ser mujer.

*"...la gente piensa como que las mujeres no sirven para hacer trabajos de fuerza y cosas así. Es difícil porque constantemente tienes que estar probando tus habilidades, tienes que dar el 200% para que las personas vean que eres capaz de hacerlo y mucho mejor que un hombre además" (Mujer 8)*

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

*"..., tú tienes que hacerte respetar mucho porque al ser mujer tienes que esforzarte el doble para que te tomen en cuenta, para que vean que tú sí eres capaz de llevar a cabo una tarea que está hecha para hombres, que te manejas en ello, al igual o incluso mejor que un hombre" (Mujer 1)*

b. **Expectativas de un trato femenino en el trabajo:** Mujeres refieren que se espera de ellas en sus trabajos un trato más cordial con la gente, que muestren características y actitudes asociadas a lo femenino tal como empatía, un buen trato, responsabilidad, se busca que las mujeres hagan notar su presencia mediante sus comportamientos femeninos para mostrar un lado más amable de la profesión.

*" Se espera que me comporte como mujer, que actúe… chuta lo más femenina posible (se ríe) yo creo que eso se espera, se espera un buen trato, se espera eh… buen trato, sí, sí, empatía, eh si esas cosas se esperan por eso yo bueno de hecho cuando me contrataron en la empresa me dijeron que eso era lo que preferían de las mujeres que eh éramosmás empáticas, éramos más responsables, éramos más eh, más cordiales, sí esas características se esperan de una mujer, que atraiga al público que no tenga esos comportamientos bruscos y todo eso, sí eso se esperaba de uno más que nada de, de las mujeres en realidad, sí cambiarle la imagen a la, a la profesión misma" (Mujer 3)*

**Fuerza como elemento excluyente:** Subcategoría que alude a que las mujeres ven el factor fuerza como fuente de obstáculo para que ellas sean la primera opción en un trabajo puramente físico, la opción obvia en esos casos son los hombres por su contextura física y porque es sabido que los hombres tienen más fuerza que las mujeres; es por ello que las mujeres serán poco requeridas en trabajos así, ya que se les ve como más delicadas y no con tanta fuerza, y eso viéndolo en términos laborales las pone en desventaja en contraposición de un hombre.

*"...se hace necesaria la fuerza en este trabajo, y eso es algo excluyente igual pero es indispensable para poder cargar, en este trabajo la diferencia en la fuerza física hace que los hombres sean los más requeridos o buscados, y eso es algo que si uno lo piensa lógicamente es bastante obvio de hecho porque las mujeres no tenemos tanta fuerza como un hombre, y hasta yo buscaría a un hombre si hay una carga muy pesada que no puedo llevar, entonces hacer este trabajo no pasa tanto por las capacidades o habilidades que pueda tener una persona, sino totalmente por su contextura física y cuanto peso*

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

*pueda soportar al levantar cargas, es completamente físico y si no eres capaz no eres capaz y listo, no hay mucho que puedas hacer, es por eso que a la mujer al verla como más delicada y con menos fuerza son pocas las veces que van a ser elegidas antes que un hombre para hacer este trabajo, y eso claramente nos pone en desventaja " (Mujer 8)*

**Pensamientos injustificados sobre la labor que realiza una mujer:** Subcategoría en donde generalmente se piensa que la mujer no es apta para realizar un trabajo masculino en base a generalizaciones infundadas, como por ejemplo que las mujeres son las que tienen más accidentes de tránsito que un hombre, y que por eso no deberían están detrás de un volante. Los pensamientos naturalizados provocan que se piense que la mujer no será capaz, o que hará el trabajo de una mala forma.

*" mira, yo que me gano la vida manejando, tú piensas que las mujeres manejamos peor que un hombre porque siempre se dice cuando hubo un accidente o cuando un conductor dobla mal o algo, ahhh, seguro es mujer la que va conduciendo, y eso yo no sé de donde lo sacaron, que las mujeres manejamos pésimamente y que no deberíamos estar detrás de un volante, porque en la línea que estoy yo por lo menos, somos dos mujeres las que trabajamos y 14 hombres, y nosotras nunca hemos tenido ningún accidente de tráfico, en cambio los hombres sí, entonces los fundamentos que se dan para hablar que las mujeres somos malas haciendo un trabajo de hombre no tienen base, yo creo que es sólo con el fin de dejar mal paradas a las mujeres que hacemos este tipo de trabajo" (Mujer 4)*

**<u>División Sexual del Trabajo</u>**

**Asimetría en los puestos de trabajo:** Subcategoría en donde por lo general se ve a las mujeres en puestos de trabajos que impliquen servicio, en donde hay un constante trato con la gente en relaciones humanas, y los hombres están en cargos más altos, preocupándose de la toma de decisiones y en trabajos que impliquen mano de obra, relacionado con el aspecto más físico.

*"...entre los chicos y nosotras ellos tienen como los puestos más alto, nosotras las mujeres somos cuatro en comparación a todos los hombres que hay, pero ellos tienen más la logística y nosotras la ejecución, entonces pasa que ellos están tomando las decisiones y cosas así y nosotras la ejecución no más" (Mujer 5)*

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

# VI. CONCLUSIONES

La presente investigación se planteó con la finalidad de responder a la pregunta general **¿Cuáles son los significados de feminidad construidos por un grupo de mujeres que desempeñan trabajos estereotípicamente asociados a lo masculino, en la ciudad de Chillán?** El concepto crítico de base fue el "significado de feminidad" que estas mujeres construían, el cual fundamentó la investigación y las preguntas secundarias. En base a lo anterior se puede señalar que este significado se ha ido construyendo en una línea fuertemente cultural que estas mujeres han arraigado como parte de su identidad femenina y que por tanto confluye en sus maneras de comportarse y en los significados que ellas les dan al ser mujer. De esta manera, y para aclarar cada punto, presentaremos las conclusiones de nuestra investigación.

La primera pregunta de investigación **¿Cuáles son las creencias estereotípicas que confieren a lo femenino un grupo de mujeres que desempeñan trabajos estereotípicamente asociados a lo masculino, en la ciudad de Chillán?** se trabajó desde el concepto crítico "Creencias estereotípicas asociadas a lo femenino", el cual a su vez estuvo conformado por diferentes categorías y subcategorías que ayudaron a identificar dichas creencias. Las creencias estereotípicas de lo femenino se encuentran estrechamente ligadas a las concepciones culturales que se tiene sobre el ser mujer. Las mujeres participantes se definen de acuerdo a las actividades que realizan en el diario vivir, en donde éstas se vuelven parte de su identidad debido a los esquemas cognitivos que fueron construyendo en conjunto con su entorno cultural, reconociendo con ello expectativas, prejuicios y valorizaciones respecto del concepto de feminidad y sobre el ser mujer. Es así al igual que como plantea Wood y Eagly (2015) el género traerá consigo para ellas un significado adscrito a las categorías sociales del ser mujer y hombre dentro de una cultura. Cuando se incorpora este significado cultural en sus formas de pensar y actuar, la identidad de género se verá influida por los significados culturales de feminidad y masculinidad a los cuales se ven atraídos mujeres y hombres (Wood y Eagly, 2015). El concepto de maternidad apareció de manera transversal en todas las entrevistas, significándolo como parte de la identidad de la mujer al ser un hito considerado como esperable y deseado, así como también mostrándolo como una responsabilidad y privilegio por ser mujer, ya que se asume como un rol que sólo ellas pueden realizar, y que

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

a la vez les confiere un signo de superioridad en relación a los hombres porque son capaces de sobreponerse y salir adelante a pesar de las situaciones adversas que les toca vivir, lo cual es consistente con lo visto por Mateos (2013), en donde se ve a la maternidad como concepto normativo, limitando con ello sus actitudes y aptitudes debido a que las mujeres al referirse que es esperable que ellas sean madres es visto como un constructo normativo dentro de la cultura, en donde las mujeres a cierta edad tienen la responsabilidad de tener hijos/as y dedicarse al cuidado de la familia, limitando su vida al ámbito privado y doméstico. En la misma línea, la fortaleza emocional vinculada al sacrificio y al esfuerzo propios de las mujeres, le da una mayor valorización personal y social a la feminidad ya que sus motivaciones están principalmente regidas por el bienestar de sus hijos/as, esto es consistente con muchas investigaciones, en las que se reconoce que el rol maternal se encuentra adscrito como una de las principales categorías culturales asociadas a las mujeres, ya que se les asocia con el cuidado y la crianza (Martínez, 2007).

Dentro de las creencias estereotípicas que estas mujeres confieren a la feminidad se presenta la fortaleza emocional y el sacrificio personal. Se ve a la mujer como capaz de superarse y levantarse ante un evento de carácter negativo ya que tiene la fuerza para poder afrontarlo y significar tal hecho como positivo al otorgarle una mayor valoración al ser mujer. Esto se puede interpretar en base a la teoría de justificación de sistemas, la cual plantea que los seres humanos poseen una tendencia psicológica a racionalizar el *status quo* percibiéndolo como justo, bueno, legítimo y deseable (Jost y Kay, 2005), es así cuando una persona vive una adversidad para poder afrontarla o vivirla de una forma más adecuada recurre a ciertas justificaciones, y de alguna manera lo que es malo lo convierte en bueno. Entonces las mujeres viven situaciones adversas no dándoles una valoración negativa, sino que positiva ya que así logran desarrollar características socialmente valoradas tal como el carácter y el sacrificio. La implicancia que podría traer esto consigo es que las mujeres no cuestionan la realidad social que las limita, sino que la viven no sólo con resignación, sino que también con cierto orgullo porque son capaces de sobreponerse a la adversidad, mezclándose además con la mistificación de la maternidad de la cual se habla en una primera instancia, lo que pudiera indicar la importancia de la distintividad positiva de estas características en la identidad de las participantes respecto a otros grupos, en este caso en comparación a los hombres (comparación intergrupal), ya que se

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

puede presumir que hay una marcada tendencia a buscar esta valoración positiva para sí misma en cualquier nivel saliente de categorización del yo (Turner, 1990). Otra de las características asociadas a la feminidad que se presentó con fuerza fue la delicadeza, que según las participantes debe presentar una mujer para considerarse femenina. Al ser mujer, uno de los rasgos principales, y que las hace diferenciarse de los hombres, son sus modos de comportarse más delicados, el cuidar su apariencia y su trato con las demás personas, lo cual las hace resaltar en contraste de sus pares hombres, que se asocian a características de fuerza bruta y a un mínimo nivel de habilidades en las relaciones sociales. Llama la atención de igual manera que la delicadeza como atributo se presente como un concepto inefable, al las participantes referirse a ella como algo que no necesita ser definido, sino que más bien es intrínseco a lo femenino, por lo que tal vez en una próxima investigación sería relevante definir más extensamente la delicadeza en términos más profundos .Lo anterior se podría analizar a la luz de la teoría de la autocategorización de Turner (1999), la cual pone énfasis en la construcción del prototipo del grupo y de la autodefinición en función de ese prototipo, produciendo una despersonalización y uniformidad dentro de sus miembros. Es así como quizás, el concepto de delicadeza sea el prototipo de feminidad que se encuentra dentro del endogrupo de mujeres, viéndolo como un atributo intrínseco y con ello no dándole un significado personalizado.

Entre los atributos personales que se mencionaron destacan: el cuidado y la preocupación por los demás, la dedicación a los/as hijos/as, la responsabilidad, y el ser multitareas al tener que preocuparse tanto de su hogar como de sus trabajos, sin descuidar y manteniendo a la familia en primer lugar. Lo anterior se vincula con el rol tradicional femenino que se ha ido transmitiendo social y culturalmente, viéndose constreñidas en la esfera privada, al cuidado y preocupación por los/as miembros de la familia y la atención a las tareas domésticas (Burín, 2004). Esto implicaría que la mujer continua viendo aquellas tareas como fundamentales en su diario vivir, generando un posible patrón transgeneracional que limite el desarrollo de las mujeres en un tiempo futuro debido a la distintividad positiva que tienen en la sociedad las características anteriormente resaltadas.

Para Lagarde (1997), históricamente la feminidad está vinculada al ser para otros, que es donde adquiere sentido vital y reconocimiento de sí, por su contribución a la realización de los/as demás. Esta condición remite a la mujer a una permanente no satisfacción con ella

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

misma, y la ubica al servicio de una ética de cuidados, servidumbre, sometimiento y dominio históricamente dados. Los/as demás siempre tendrán prioridad por sobre ella, vehiculizando su ser femenino en la postergación de sí misma. Consistentemente con ello, en nuestra investigación las mujeres reconocen el cuidado y preocupación por los demás, especialmente de sus hijos/as, sobre sus propios intereses y necesidades, lo cual se vincula con una distribución jerárquica desigual, donde sus propios intereses son vistos y dispuestos por debajo de los de su familia, generando una sobrecarga de tareas que no son vividas de manera negativa, sino que demuestra una superioridad femenina, en donde ellas logran cumplir con todas las tareas que implica el ser mujer. Las mujeres al no cuestionar esta sobreexigencia que las hace ver como superiores y tratar de sobrellevarla con mayor esfuerzo y sacrificio, perpetúan el cimiento de la desigualdad en los trabajos, debido a que a ellas se les exige un nivel de excelencia en su desempeño al contrario de sus pares hombres, a los cuales se les acepta un nivel mediano o bueno a la hora de evaluarlos. Este ejercicio de discriminación laboral en perjuicio de las mujeres no es transformado por ellas quizás por temor a ser vistas como inferiores en términos tanto físicos como psicológicos al ponerle un alto a esta situación.

Así, considerando cualidades propias para cada género, se hace presente una diferenciación de roles anclado en un determinismo biológico que asigna los pensamientos, comportamientos y actitudes que mujeres y hombres deben tener, lo cual se relaciona con la idea de que su género las/os hace vincularse a una posición específica. Esto coincide con lo planteado con Lamas (1986), quien ve el trabajo como un factor que ha influenciado en las diferenciaciones por género, lo que se pone en manifiesto al las participantes reportar las diferencias que ellas viven en sus trabajos sólo por el hecho de ser mujer, en donde no hay implicancias más allá de su género, viéndolas sólo en esas esfera. En esta investigación, al igual que en otras investigaciones se evidencia la presencia del doble rol en la mujer, en donde además de trabajar, debe continuar haciéndose cargo de todas las tareas domésticas, ya que sólo ellas tienen la capacidad de hacerlas bien, lo cual implicaría por parte de las participantes una contribución a la mantención de las desigualdades en las tareas domésticas, las cuales siguen destinadas exclusivamente a mujeres. Esto último se vincula con lo planteado por Mazzei (2013), al decir que la organización patriarcal en la familia permanece constante, en donde el marido continúa siendo visto en el rol de proveedor y la esposa como dueña de casa y madre,

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

confirmando la división socio-sexual desigual del trabajo. Lo anterior podría implicar que a pesar de la incorporación femenina al trabajo, sigue prevaleciendo en muchos hogares monoparentales o en relación de pareja, la sensación de que la mujer trabajadora debe adicionalmente cumplir a cabalidad su rol de madre y formadora de su familia, lo que inevitablemente involucra una carga adicional de trabajo y preocupación. Esto incide en que la mujer tenga menores posibilidades de elevar su nivel educativo, o ascender en una carrera laboral, y que se ocupe por tanto, en trabajos que no requieran de mayor calificación, y de más bajo estatus y remuneración que los que ocupa su homólogo hombre.

Las creencias estereotípicas sobre lo femenino que construyeron las participantes se encuentran fuertemente ligadas a la concepción cultural estereotipada que se tiene de las mismas, asociando diferentes atributos tanto a mujeres como a hombres, resaltando en las mujeres sus características emocionales y en los hombres su fuerza corporal. Esto siendo concordante con que las categorías sociales tienden a estar asociadas con diferentes funciones y roles sociales, en donde la ubicación cultural del género se perfilará como una característica fundamental en términos de la distinción de los roles y los estatus sociales (Rudman y Glick, 2008). La crianza estereotipada mencionada por las participantes, en donde había una diferenciación entre los juegos y/o actividades que podían realizar niñas y niños se encontraban por ejemplo la recreación de cuidados hacia otros/as por las niñas y jugar con muñecas; en cambio, a los niños se les incentivaba a jugar desplegando habilidades físicas y la fuerza. Esto, las hizo incorporar en sus esquemas mentales los roles que deben cumplir ambos sexos, y por consiguiente los estereotipos que mujeres y hombres representan (Rudman y Glick, 2008). Si bien en algún momento de sus vidas no encajaban con estas naturalizaciones y diferenciaciones de gustos por género, actúa finalmente lo planteado por Durán y Cabecinhas (2014) en la consideración de la amenaza estereotípica, ya que esta al no concordar con lo que se espera por ser mujer, tendería a la visión negativa de sí mismas, compartiendo finalmente los roles acordes a su género, y por consiguiente actuar como una forma de afirmación subjetiva de las distribuciones verticales y horizontales de género en el trabajo al no hacer nada para cambiar esta situación, sino conformarse con las desigualdades impuestas culturalmente.

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

Es así como es posible mencionar que dentro de las creencias estereotípicas que confieren a lo femenino las mujeres entrevistadas, aparecen dos aspectos relevantes: primero, la visión personal en donde ellas reconocen una superioridad femenina en relación a sus pares hombres, viéndose con características personales valoradas positivamente, tal como su fortaleza espiritual y el cuidado por las personas, pero al mismo tiempo, reconocen la complejidad que acarrea el ser mujer, ya que por esas características que son valorizadas en la esfera privada, en la esfera pública, específicamente en sus trabajos, son víctimas de malos tratos y menosprecios por ser mujer. De este modo, las mujeres equilibran factores para evaluar su mundo, y cuando esos factores no se encuentran en equilibrio, se readecuan cognitivamente. Lo anterior se podría analizar a la luz de la teoría de las atribuciones (Heider, 1958) ya que las mujeres atribuyen a causas externas las limitaciones que ellas ven en sus trabajos, logrando con ello mantener una estabilidad en su autoestima, debido a que si hicieran una atribución interna, sus características personales son las que no les permitirían adaptarse a aquellos trabajos, provocando un descenso en su autoestima. Las atribuciones internas tendrían una función egodefensiva al permitirle a las participantes defender su yo de las disonancias cognitivas que se van presentando en sus esquemas de pensamiento. Así, las participantes al hacer atribuciones externas, le dan un carácter situacional al problema, dejándolo fuera de su control, lo que podría significar que al ver la situación fuera de su alcance no contribuyan a conductas que las ayuden a darle una solución al problema.

Pese a que estas mujeres se encuentran insertas en un ambiente estereotípicamente asociado a lo masculino, en donde se espera que tengan otras concepciones mentales, sus creencias sobre el ser mujer y el ser femenina, se encuentran asociadas a la visión tradicional impuesta socioculturalmente, siendo consistente con lo reconocido por Barberá (2004) ya que los estereotipos de género se encuentran enmarcados dentro de los sistemas de creencias que tienen estas mujeres, los cuales se encuentran presentes desde la socializaciones tempranas en el ambiente social en que se desempeñan generando modelos o pautas de comportamiento de lo que deberían hacer las personas.

La segunda pregunta de investigación, **¿Qué actitudes caracterizan a lo femenino según un grupo de mujeres que desempeñan trabajos estereotípicamente asociados a lo masculino, en la ciudad de Chillán?** se trabajó desde las valorizaciones tanto positivas como negativas que las participantes han construido en sus esquemas cognitivos

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

sobre la feminidad y del cómo se definen en contraposición a los hombres, reiterando principalmente la diferenciación de roles que se han expuesto en los tres objetivos. Esto coincide con lo propuesto por Lagarde (1992), en tanto las mujeres reconocen sus atributos personales como antagónicos a los hombres, definiéndose diferentes a ese género. Lo anterior se puede analizar a la luz de la teoría de la identidad social de Tajfel y Turner (1979), la cual implica que las mujeres comparan su endogrupo con el exogrupo de hombres para poder definirse dentro de un concepto positivo, y del mismo modo atribuirse ellas mismas características socialmente más valoradas. Esta comparación hace que las mujeres se vean en contraste a los hombres como superiores, lo que conlleva una distinción positiva para su género. Su actitud, por tanto, significa una identidad social positiva, en donde todos los arreglos cognitivos que se configuran son las estrategias para lograr una distintividad positiva.

Las participantes en lo personal se ven conformes con su feminidad y con su ser mujer, dándole una valoración positiva a las características que son culturalmente valoradas de la feminidad, configurando su ser mujer desde el rol tradicional que debe cumplir, resaltando la maternidad y el cuidado por los/as demás, para evitar los juicios y presión social que hay entorno al desarrollo de la mujer dentro de la sociedad patriarcal, lo que del mismo modo pudiera ser explicado desde la norma subjetiva (Barra, 1998) en la formación de las actitudes (positivas en este caso) en relación a la importancia de la maternidad y el cuidado de otros/as significativos, ya que adquieren relevancia las percepciones de lo que personas cercanas piensan que deberían hacer las participantes.

En relación a lo anterior, se muestra una contradicción, debido a que incluso cuando las participantes se encuentran conformes con su feminidad, viéndola como algo esencial en sus vidas, a lo largo de la investigación, se muestra al género femenino con más valoraciones negativas que positivas, debido principalmente al hecho de que les pone una limitación a la hora de desempeñarse en sus trabajos al verse insertas en un mundo masculinizado. Esto podría significar que las mujeres realicen un despegue en sus esquemas cognitivos que han formado parte de su experiencia que implique diferenciar la feminidad personal de la feminidad en el trabajo, con lo que lograrían mantener una estabilidad en su identidad. En estos trabajos deben dejar de lado características asociadas a su ser femenino y adquirir características masculinas para adaptarse de una mejor manera, pero, a pesar de esos cambios, el mundo del trabajo siempre las ve en

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

relación a su género, y por consiguiente, no importan las medidas que las mujeres tomen para vincularse en ese mundo, siempre habrán atributos asociados a lo femenino que impidan lograr verse aceptadas dentro de lo masculino. Lo anterior concuerda con lo planteado por Burín (2004), al decir que la mujer tradicionalmente debe cumplir con roles familiares y domésticos como madres, esposas y dueñas de casas, además de que el universo de trabajo masculino incluye horarios que habitualmente no están disponibles para las mujeres debido a los roles que deben ejercer, por lo que de una manera u otra, la mujer dentro de estos trabajos no será bien aceptada aunque realice movimientos psíquicos que la ayuden a adaptarse a estos ambientes, debido a que no hay una transformación en los espacios. Además, el tener que pasar de los vínculos con predominio afectivo que caracterizan el rol femenino, al vínculo racional que se encuentra en el mundo masculino, implica un pasaje dificultoso en las participantes al hacer una dicotomía entre sus vínculos en el ámbito doméstico y los del ámbito laboral.

La maternidad vuelve a aparecer, ahora con una valoración positiva que les otorga aprendizajes y superioridad frente a otras mujeres que no son madres, ya que al ser naturalizada al género femenino, es vista como un logro que otorga sentimientos de orgullo personal, y al tener un determinante biológico, se espera que las mujeres nazcan para tener hijos/as y criarlos/as. Así, se apoya el vínculo tradicional que se presenta entre lo femenino y la maternidad, tal como plantean Recio y López (2008), existe la creencia que la mujer biológicamente nace con la misión de ser madre, y como madre tiene que hacerse responsable por sus hijos. Lo anterior puede ser visto nuevamente como una estrategia de distintividad positiva, ya que las mujeres participantes son desvalorizadas en el trabajo, y la maternidad les proporciona otro exogrupo de referencia que son las mujeres que no son madres, y que por consiguiente no tienen los mismos aprendizajes que las que sí lo son. Las participantes utilizan para ello un sesgo de contraste con el exogrupo de las mujeres que no son madres para maximizar las diferencias entre sus grupos. Entonces, para resguardar su autoestima, usan grupos de referencia que les permiten resguardar como recurso cognitivo su identidad.

La identidad de las participantes al configurarse de una forma tradicional, se contrapone y no se relaciona con la desnaturalización que se pretende realizar del concepto de género, lo que es consistente por lo planteado por Suárez (2008) al decir que la diferencia sexual de las mujeres se define en contraposición a los hombres, dándole gran importancia al rol

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

que tienen en la sociedad (procreación), debiendo cumplir con todas las obligaciones que trae consigo el ser mujer. Es así cómo se continúan reproduciendo las categorías sociales tradicionales que se tienen en relación al género, las cuales están asociadas con diferentes funciones y roles sociales, en donde la ubicación cultural del género se perfilará como una característica fundamental en términos de la distinción de los roles y estatus sociales, dejando con ello a la mujer cosificada dentro de la dominación masculina y patriarcal. Es por lo anterior que cuando las mujeres no se adecúan a las pautas de lo que se espera de ellas, en términos de comportamiento, actitudes y modos de pensar, son criticadas, juzgadas y sometidas a constantes cuestionamientos sobre su visión de feminidad, e incluso se producen afectos negativos dentro de su mismo endogrupo. Se presentó un estereotipo tradicional porque apareció un solo tipo de mujer, no sólo por la estructura en sí que tienen los estereotipos, sino también por su contenido, en donde los medios difunden una imagen de las mujeres que refuerza los estereotipos tradicionales de subordinación, negándoles la capacidad de protagonismo en la acción social. Lo anterior se muestra consistente con lo dicho por Harding (1996, en Blanco y Leoz, 2010), quien afirma que se continúan fomentando estereotipos y roles de género tradicionales bajo la máscara de la opacidad de género, es decir, que bajo la consideración de que solventadas las discriminaciones más absurdas, la igualdad existe.

Dentro de las implicancias positivas que las participantes configuran a la feminidad se encuentran características como la responsabilidad, superioridad espiritual, ser preocupadas y empáticas, el hacer sacrificios en pos de la familia, ser trabajadoras esforzadas y luchadoras, y detallistas, todos atributos socialmente valorados. Esto las hace mantener la identidad que han formado en base a los estereotipos de género que se tiene de la misma, entendiéndolo como un sistema de creencias compartidas acerca de los grupos de mujeres y hombres en general o sobre las características de feminidad y masculinidad por ellas desarrolladas (Barberá y Martínez, 2004). Es así, cómo sus comportamientos están ligados a la función prescriptiva en la cual los estereotipos especifican la categoría ideal sobre cómo mujeres y hombres deberían ser (Rudman y Glick, 2008), pudiendo estar asociado a la función de distinción positiva de los estereotipos, ya que a través de esta se obtiene una visión positiva respecto al endogrupo, para la facilitación de la obtención de una identidad social positiva (Tajfel, 1982 en Durán y Cabecinhas, 2014).

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

Las actitudes negativas que las participantes reconocen sobre la feminidad, tienen un origen exterior, en donde principalmente por su género se ven limitadas en varios aspectos de su vida, y están vinculadas a los mandatos de género que ellas visualizan como externos, ya que deben tener comportamientos adscritos a las categorías sociales que no les permiten ni ser más, ni ser menos, tienen que actuar dentro de las expectativas que se tienen de ellas, o de lo contrario se producirá una desvalorización al ser mujer al ver que no son capaces, poniendo en duda lo que pueden hacer en otros aspectos que no se relacionen con la esfera privada. Las participantes reconocen que a pesar de sentirse conformes con su feminidad, en sus trabajos ésta se ve como un aspecto negativo que las hace vivir juicios y discriminación. Es así, como los esquemas cognitivos de las participantes se configuran en base a la valoración social que se tiene de ellas, el cual definiría su identidad de género ya que se verá influida por los significados culturales de feminidad y masculinidad a los cuales se ven atraídos mujeres y hombres (Wood y Eagly, 2015).

La tercera pregunta de investigación, **¿Cuáles son las relaciones de género que experiencian en su trabajo un grupo de mujeres que desempeñan trabajos estereotípicamente asociados a lo masculino, en la ciudad de Chillán?** se abordó desde las vivencias que las mujeres manifestaron sentir en sus ambientes de trabajo, en donde principalmente se puso en relieve el trato hostil que existe en los ambientes de trabajo masculinizados, provocando en las mujeres un imaginario de expectativas respecto del ser mujer o no ser mujer en sus ambientes laborales, ya que tanto la producción y difusión del conocimiento se encuentran sementados por género, naturalizando así los espacios masculinos y femeninos dentro de la esfera laboral (Martínez, 2015).

Las participantes reconocen una desvalorización hacia la mujer en el ambiente de trabajo, en donde se menosprecian sus capacidades, se les ve como cumpliendo un rol que no serán capaz de llevar a cabo porque al ser mujer deberían estar al cuidado del hogar y la familia, siendo juzgadas en base a naturalizaciones sin fundamento, además de ser los hombres los que se encuentran más competentes en el área del trabajo. Lo anteriormente mencionado manifiesta relación con lo propuesto por Marín (1989), quien concluye que de acuerdo a la mayoría de los estudios acerca de estereotipos de género, los hombres son quienes se consideran más competentes que las mujeres debido a las atribuciones internas que hacen de ellos mismos, como sus habilidades para desempeñar su trabajo,

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

en cambio las mujeres atribuyen el éxito a causas externas. Es relevante poner de manifiesto que de acuerdo a las participantes, las atribuciones que se hacen de ellas están principalmente relacionadas al rol que se tiene de ellas como dueñas de casa, no dándoles la oportunidad de demostrar que son capaces de realizar una labor estereotípica masculina, procediendo a juzgarlas en base a generalizaciones sobre su género.

Otra de las limitaciones con las que se enfrentan las mujeres para integrarse a un trabajo masculinizado son las características emocionales que no las hacen adecuadas para desempeñarse en estos trabajos, ya que hay una diferencia muy marcada en relación a los elementos simbólicos que se otorgan a la afectividad y al trabajo doméstico, concernientes como se ha dicho, a la mujer. Estos esquemas van formando tanto la vida familiar como el mundo extra doméstico y por lo tanto la lógica de los intereses diferenciados entre mujeres y hombres. Esto se muestra consistente con lo que plantea Burín (2004) al decir que la subjetividad femenina se va configurando bajo estas visiones, otorgándole al afecto una connotación de carecer algo y por lo tanto significaría debilidad; de las mujeres frente a los hombres, ya que a éstos no se les relaciona con aspectos afectivos, sino más bien se considera que el "trabajo masculino" tiene un predomino racional, en vez de emocional.

Existe en igual medida una masculinización en el trabajo por parte de las mujeres, ya que se han visto en la necesidad de adquirir características estereotípicamente asociadas a lo masculino para verse tomadas en consideración por sus pares hombres, para no ser pasadas a llevar y lograr adquirir respeto entre sus subordinados, en donde de acuerdo a Lupano y Castro (2013), existe una creencia naturalizada acerca de los puestos de trabajo que requieren un mayor rango, en donde para desempeñarse efectivamente es necesario desplegar cualidades y/o tener características masculinas, principalmente en roles definidos socialmente, ya que en ellos se espera desplegar un rol orientado a la tarea (Barra, 1998) (atribuido a hombres), en cambio las participantes también despliegan un rol orientado a la relación; es decir, poder reducir los conflictos interpersonales y mantener relaciones armoniosas en el contexto laboral. Dicha creencia ha llevado a que estas mujeres adopten actitudes similares a los hombres. Sin embargo, cuando las mujeres se apropian de aquellas características pueden estar expensas a la evaluación negativa por ser consideradas poco femeninas (Lupano y Castro, 2013). Es así como las mujeres se ven en la obligación de tener que adoptar características masculinas y conservar su

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

feminidad para no ser rechazadas por sus pares. Del mismo modo las expectativas que se tienen de ellas genera una exigencia mucho mayor que las obliga a estar demostrando constantemente que son capaces de estar insertas en un ambiente masculino, realizar un buen trabajo, y además, continuar conservando su feminidad. Resulta interesante destacar, desde el estudio realizado por Fernández (2000), que se percibe el intento de destacar en los "ambientes masculinos" la negación de sus características propias, en ciertas ocasiones rivalizando respecto a los hombres, lo que ocasiona que no se realice un cambio real, sino un denominado endeudamiento doble: ya que por un lado se encuentra la autorrealización tanto personal como social que desean alcanzar, pero por otro lado se encuentra lo cultural tradicional de su rol, en donde pareciera ser que su identidad se encuentra constantemente segregada entre lo personal y lo profesional.

Propiamente dentro de la cultura informal del trabajo, las mujeres se ven con más labores que realizar sólo por su género, ya que su posición laboral en el trabajo no se encuentra proporcionalmente relacionada a los roles que debe adquirir, ya que su rol de género hace que sus tareas aumenten, y por consiguiente, hay una serie de excesos de rol que no tienen relación con su puesto de trabajo, sino con ser mujer, y eso, las mujeres lo viven como un aspecto de sobrecarga. Esto implica quizás un estancamiento en sus carreras al las participantes percibir que no pueden seguir subiendo de estatus debido a la cantidad de roles con los que deben cumplir por el hecho de ser mujer, acarreando con ello un desgaste tanto mental como físico en sus puestos de trabajo. Otra de las razones por las cuales idénticas calificaciones no suman a la equidad de género fueron ya comentadas y capturadas por el dicho feminista: para que una mujer sea buena, tiene que ser el doble de buena que un hombre. En ambientes masculinos, un hombre con un mal desempeño puede ser visto inclusive como competente a pesar de sus malas habilidades laborales, mientras que la mujer tiene que romper con las creencias de la incompetencia femenina desempeñándose de manera sobresaliente (Rudman y Glick, 2008). Es por ello que la sobreactuación de las demandas afecta principalmente a mujeres en trabajos estereotípicamente masculinos, donde el acoplamiento entre su género y su trabajo las hacen dudar de su desempeño en sus lugares de trabajo (Rudman y Glick, 2008). Se evidencia con lo anterior una contradicción respecto a la naturaleza de superación que demuestran tener las participantes, ya que ninguna de ellas dudó de sus capacidades a la hora de desempeñarse en sus trabajos, y se encuentran confiadas de sus habilidades y de

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

lo que son capaces de hacer, todo lo que parecen tener en contra es el ambiente de trabajo donde se desenvuelven. Esto podría implicar que las mujeres al hacer sus atribuciones externas-llamemos situacionales- logren hacer arreglos cognitivos que no impliquen una infravaloración de sus capacidades, manteniendo con ello su distintividad positiva.

Así mismo, las participantes reportan que existe una limitación a la hora de hacer valer su jerarquía en el trabajo, ya que los hombres que están bajo su mando no acatarían las órdenes que ellas imparten debido a que es mujer, y por ser de ese género, su estatus inmediatamente bajará, al contrario por ejemplo, si fuese un hombre el que estuviese en un cargo más alto, ya que sólo por el hecho de ser mujer, el estatus de género neutralizará el estatus laboral. Es así que el género pasa a ser un rol difuso, con expectativas que la gente generaliza a lo largo de diferentes situaciones, por lo que cuando el rol de género se introduce dentro del lugar de trabajo, teñiría las características de la ocupación con los roles sexuales de cada género (Rudman y Glick, 2008). Por ejemplo, cuando las mujeres reportan en el área informal que son ellas las encargadas de adornar un lugar sólo por el hecho de ser mujer.

En la estructura laboral/organizacional, estatus y rol van de la mano, por lo que tanto mujeres y hombres deberían tener las mismas responsabilidades y voz de mando en sus trabajos, el problema surge debido a que el estatus informal es más importante que el formal, y en este caso, el género actuaría como informal al las participantes relatar el proceso de aceptación masculino por la que tuvieron que pasar en sus inicios, en donde no las respetaban ni tomaban en consideración sus opiniones por ser mujer. Es así como la no legalización de los roles y estatus por género, provoca que la autoridad de las mujeres en sus trabajos sea poco valorada, reforzando las normas sexuales del comportamiento y estatus social. Incluso cuando mujeres son promovidas a roles de supervisoras, su trayectoria laboral diferirá de sus pares hombres en forma que reflejan el desborde de los roles de género (Rudman y Glick, 2008).

Dentro de las barreras laborales a las cuales se ven enfrentadas las mujeres, y que fueron previamente estudiadas en la investigación, no se presentaron en mayor medida, quizás porque las labores que desempeñaban las participantes no tenían posibilidad de hacer carrera, o quizás asociándolo a una línea teórica, las mujeres al estar constantemente bajo

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

amenaza estereotípica, y esta al tener su origen en la identidad devaluada, cuando sienten que los demás tienen un estereotipo negativo de ellas tienen susto de confirmarlo, por lo que se retiran de la situación que las pueda devaluar (Durán y Cabecinhas, 2014). Esto sería importante de incorporar en nuevas investigaciones para saber por qué las mujeres no se postulan a cargos de alto mando, mediante un estudio más exhaustivo del fenómeno del techo de cristal (Burín, 2008), y sobre cuáles son las barreras que las mujeres se autoimponen, o que les impone la institución en la cual trabajan.

Es importante recalcar que las participantes mencionaron ser víctimas tanto de sexismo hostil como de sexismo benévolo, al reportar por una parte que sus compañeros de trabajo esperaban que ellas se equivocaran en el trabajo para dejarles aún más en claro que ellas no deberían estar trabajando con ellos porque no tienen las habilidades suficientes para desempeñarse en la labor, llegando incluso a incurrir en actividades que bordean el acoso laboral, y por otra parte, manifestaron sentirse encasilladas en un puesto en sus trabajos, donde no se les permite moverse ya que ahí realizan bien su trabajo al ser mujer. Esto se muestra en concordancia con lo propuesto por Garaigordobil y Aliri (2011), al definir el sexismo hostil como una actitud de prejuicio o conducta discriminatoria basada en la supuesta inferioridad o diferencia de las mujeres como grupo, se presenta con una carga afectiva negativa y supone asumir una visión estereotipada y negativa de la mujer como consecuencia del mayor poder social de los varones. De la misma manera, se encuentra presente el elemento de tono afectivo positivo, el sexismo benevolente. El sexismo benevolente se basa en una ideología tradicional que idealiza a las mujeres como esposas y madres. El sexismo benevolente debilita la resistencia de las mujeres ante el patriarcado, ofreciéndoles las recompensas de protección, idealización y afecto para aquellas mujeres que acepten sus roles tradicionales y satisfagan las necesidades de los varones. Así, este tipo de prejuicio les hace tener siempre presente a las mujeres que no deben olvidar que son de ese género y por consiguiente distinta de los hombres, por lo que deben mantenerse en un espacio distinto que las configure como un ser inferior.

Para finalizar, es importante mencionar que las participantes mencionan una pequeña transformación en los ambientes de trabajo masculinizados por parte de los trabajadores en un rango de edad más joven, los cuales no manifiestan problemas en que mujeres estén en insertas en esos ambientes, tratándolas como sus iguales. Esta transformación de los espacios podría tener que ver con el discurso políticamente correcto que se instala

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

en las organizaciones donde se respalda el rol de la mujer en el trabajo; esto podría permitir que instituciones migren hacia una mayor aceptación y progreso en la cultura formal, ya que la cultura informal continúa viéndose estancada de acuerdo al discurso de las mujeres participantes. También podríamos decir que esas pequeñas brechas en donde las mujeres ven que algunos hombres jóvenes se están abriendo a la posibilidad y ven con más naturalidad el ingreso de mujeres al trabajo, puede ser un signo de transición en la sociedad respecto de la incorporación de la mujer a distintos puestos de trabajo.

Para concluir y dar respuesta a la pregunta de investigación primaria **¿Cuáles son los significados de feminidad de un grupo de mujeres que desempeña trabajos estereotípicamente asociados a lo masculino, en la ciudad de Chillán?** Es necesario considerar que tienen relevancia los significados culturales, lo que se espera en relación a la feminidad y cobra importancia el contexto de trabajo de las mujeres participantes.

Como se mencionó en los fundamentos teóricos y haciendo alusión al núcleo de nuestra investigación, el concepto de género tiene vital importancia en la construcción de este significado, esto en la conexión integral de las dos proposiciones en las cuales nos basábamos. De acuerdo a Scott (1996), el género es un concepto esencial en las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos, y por otro, entendiendo que es una forma primaria de relaciones significantes de poder, las que se encuentran especialmente acentuadas en los trabajos de las participantes. Existe una constante lucha de las mujeres para sentirse competentes en sus trabajos, y esto lo viven como plantea Rudman y Glick (2008), ya que la mujer debe ser el doble de buena que un hombre. Así además, los estereotipos de género se encuentran estrechamente ligados a los roles sociales tradicionales y a las diferencias de poder entre mujeres y hombres, a los cuales hacían alusión las participantes. Lo anterior, se relaciona con el componente prescriptivo de los estereotipos de género, en donde su rol justifica y perpetúa el *status quo* (Prentice y Carranza, 2002).

Las participantes si bien se visualizan de forma positiva respecto a lo que cultualmente es definido, presentan una dicotomía constante con su ser femenino, ya que el contexto en el cual se desenvuelven hace relucir valoraciones negativas por la dominación de características masculinas, lo que pudiera venir a confirmar la estructura social y laboral, en donde se privilegia al hombre y por lo tanto, se mantiene más rígidamente el orden

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

genérico de las relaciones de poder y los discursos patriarcales, siendo en consecuencia áreas dominadas por el hombre (Lagarde, 1996). Esto ocasiona que se mantenga la relación desigual entre mujeres y hombres, ya que como mencionaban las participantes, en el día a día laboral deben desarrollar ciertas características asociadas a la masculinidad, por lo que les atribuye a ellas una debilidad innata en su trabajo, ya que se mantiene la idea de que carecen algo. Esto confirma que el "trabajo masculino" tiene un predominio racional (Burín, 2004). Entonces, pareciera ser que en estos contextos se maximizan las características diferenciales entre mujeres y hombres, en donde el género tiñe estos espacios con los roles sexuales de cada uno/a (Rudman y Glick, 2008).

Continuando con el ámbito laboral, las mujeres participantes han debido enfrentar muchos obstáculos, que se encuentran en menor o mayor medida visualizados en su desempeño diario, las que radican principalmente en el trato hostil inicial de sus pares hombres hacia ellas, quienes mantienen rigidizados los roles y por lo tanto la delegación de las mujeres al ámbito privado, manteniendo la naturalización de los espacios segmentados por género, ya que pareciera ser que se rompe la función adaptativa de los esquemas de género y por parte se convierte en un factor de discriminación social (Barberá, 2004). Esto se evidencia de forma más clara y divisoria en labores en el plano informal, en donde se asume que las mujeres deben realizar actividades vinculadas al mundo doméstico, es decir, en la estructura laboral/organizacional, estatus y rol van de la mano, por lo que tanto mujeres y hombres deberían tener las mismas responsabilidades y voz de mando en sus trabajos (Rudman y Glick, 2008).

Resulta interesante también destacar el sexismo benévolo como una forma de prejuicios encubiertos de los que daban cuenta las participantes de forma recurrente, el cual podría explicar la mantención de creencias y significados que comparten las participantes y la mantención de los roles tradicionales entre género y el predominio del hombre por sobre la mujer, ya que este concepto de acuerdo a Garaigordobil y Aliri (2011), permite que se mantenga por parte de las participantes la importancia y valoración positiva del ser esposa, madre y a través de atribuciones afectivas. Es por esto que establecen que se debilita la resistencia de las mujeres ante el patriarcado, ya que como recompensa obtienen la protección, idealización y afecto para quienes aceptan los roles tradicionales y por lo tanto, mantener la satisfacción de los hombres.

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

Del mismo modo, es interesante resaltar el concepto de sexismo hostil que apareció en la investigación, ya que se supone que la sociedad ha ido progresivamente rechazando esa forma de prejuicio (Garaigordobil y Aliri, 2011), pero en la actualidad continúa vigente en la atmósfera de trabajo, ya que se mantienen las relaciones de afecto negativo hacia las mujeres en el trabajo, validándose las creencias en relación al poder masculino por sobre el femenino (Glick y Fiske, 1996 en Rottenbacher, 2010). Quizás estos espacios van más lento en temas de género que otros espacios organizacionales sólo por ser de hombres, y las mujeres al no haber hecho nunca la reflexión de su realidad social, no se ha puesto en marcha un proceso de transformación, y por tanto se siguen viviendo situaciones que se manifestaban en las instituciones hace 20 o 30 años atrás (Garaigordobil y Aliri, 2011). Sumando a esto, las mujeres que acceden a estos espacios se identifican con una identidad tradicional, por lo que no están cambiando esta cultura, sino que se están adecuando y sufriendo dichas circunstancias, pero el sufrirlo las hace sentirse más capaces sólo porque pueden sobrellevarlo, ya que pudiera predominar en ellas la importancia de tomar desafíos laborales y mantenerse en él, como parte de su motivación como plantean Guzmán y Mauro (2004).

Consideramos que en los puestos de trabajo que estudiamos existe todavía una cultura organizacional informal que ven los temas de género de manera tradicional, y eso incluye a las mujeres con las cuales trabajamos, lo cual hace más compleja la integración en igualdad de condiciones de las mujeres participantes, quienes realizan en mayor medida atribuciones externas, las que de acuerdo a Heider (1958), al tomar distancia de las limitaciones en sus trabajos, esto les permite mantener su autoestima estable. Debido a lo anterior, es que para las participantes pareciera ser que primaban barreras externas, ya que se sienten competentes en sus trabajos, esto por la lucha constante del mostrar un buen desempeño por las relaciones sobre todo con sus pares hombres y porque pareciera ser que en menor o gran medida estos contextos significan un desafío aún mayor, manteniendo la distintividad positiva de su grupo. También pudiera significar que se otorga relevancia por las participantes en cuanto a su motivación en el trabajo, ya que Guzmán y Mauro (2004) establecen que algunas mujeres valoran la posibilidad de innovación; unas los desafíos, y otras la estabilidad, seguridad y armonía entre la familia y el trabajo. Vinculado a la conciliación de familia y trabajo, se sostiene que es aquí donde se manifiestan las desigualdades de género, ya que generalmente el hombre conserva a su

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

familia en el trayecto al ascenso laboral, sin embargo, las mujeres tienen que lidiar con ambas situaciones por separado al ser ellas quienes se encargan de realizar las tareas del hogar y tener bajo su responsabilidad la crianza de los/as hijos/as (Burín, 2008). Así, se van perpetuando estas creencias, en que si bien se establecen los discursos políticamente correctos de igualdad entre mujeres y hombres, en la práctica esto no se lleva a cabo (Burín, 2008).

Finalmente, creemos a la luz de los relatos de las participantes, si bien se da cuenta de la existencia de diferencias entre mujeres y hombres, aún se hace complejo ver las estructuras de género presentes en su lugar de trabajo, afirmando las participantes que el género no es importante y por consiguiente no se ven como un grupo minoritario y que no existe discriminación en mayor medida en sus lugares de trabajo, lo que concuerda con lo que plantea Kelan (2009), ya que se tiende a reconocer por las personas que si existen sucesos de discriminación, son catalogados como eventos que ocurrieron en el pasado, catalogándolos como sucesos singulares.

Es por lo anterior que se manifiestan asociaciones imaginarias entre saber y género, las cuales generan segregaciones verticales y horizontales dentro del campo laboral, que separan a los cuerpos, plasmando las simbólicas ligadas a ellas (Martínez, 2015). En donde por lo demás, pareciera ser que se está produciendo un mayor acercamiento de la mujer al modelo masculino, que del hombre al modelo femenino (Fernández, 2000), por lo que consideramos que aún hay muchos aspectos que abordar, especialmente en la dicotomía constante en las cuales se encontraban las mujeres con quienes trabajamos, con la relevancia de poder estudiar de manera más profunda lo que será sugerido.

### VI.1. Limitaciones y proyecciones

Respecto de las limitaciones que consideramos que existieron en la realización de la investigación, se vinculan al aspecto metodológico y principalmente con la población, ya que al ser un número reducido de mujeres que se desempeñan en las áreas de trabajo consideradas, no fue posible contactar al número inicialmente planteado, es por esto que se debieron profundizar dos de los instrumentos para mantener, como se justifica en el apartado correspondiente, la coherencia entre la extensión y profundidad de la investigación. Pese a las complicaciones para poder iniciar el contacto con las

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

participantes, se mantuvieron desde el primer momento disponibles para su participación en ella, teniendo en consideración aspectos propios de su vida laboral y familiar.

En cuanto a proyecciones, pudiera profundizarse especialmente en las barreras de cristal, sobretodo tomando trabajos en donde las mujeres puedan hacer carrera ya que, si bien se estudiaron y se abordaron en la investigación, en los relatos de las participantes no aparecieron, teniendo en consideración de todas maneras lo que significa el reconocimiento de desigualdades y discriminación en el ámbito laboral, ahí las asimetrías sociales se encuentran más bien naturalizadas. Sería interesante en igual medida realizar estudios en espacios de trabajo incorporando a los compañeros hombres. En igual medida, también se podría trabajar con mujeres que no sólo estén en trabajos estereotípicamente asociados a lo masculino, sino que además se encuentren en puestos de alta dirección.

Se podría hacer un estudio comparativo de mujeres en distintas edades, porque con la investigación realizada se sospecha que si las mujeres detectan que los hombres jóvenes tienen una actitud más abierta, tal vez las mujeres jóvenes tienen una visión también menos estereotipada o se acercan más al estilo innovador o como se refieren Aguilar, Valdez, González-Arratia y González (2013) a un proceso de transición.

Y en relación a los aspectos propios que reconocen las participantes, su rol en trabajos estereotípicamente asociados a lo masculino ha dejado abierto el camino para futuras trabajadoras, siendo, por lo tanto, un contexto en el que quedan aspectos a abordar y conocer desde sus propias vivencias y en base a los mismos relatos de las participantes a los cuales pudimos acceder, es que se deja abierta la visibilización de un cambio de mentalidad en las nuevas generaciones, por lo cual sería relevante poder considerar esta arista de las diferenciaciones de género.

Sería del mismo modo interesante poder rescatar significado o experiencias de las mujeres en estos contextos de trabajo, dentro del mismo y con sus pares mujeres, ya que una de las limitantes quizás de la investigación, fue que las participantes pensaban constantemente sus relatos haciendo comparaciones o vinculándolos con sus pares hombres.

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

Con respecto a las atribuciones que hacen las mujeres respecto al desempeño en su trabajo, sería importante en una futura investigación sobre el tema darle relevancia ya que las conductas que ellas están teniendo al ver la situación como algo fuera de su control influye en el mantenimiento de la segregación laboral que les impide tener una participación activa en estos trabajos.

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

# VII. REFERENCIAS.

Abasolo, O. y Montero, J. (2013). Guía didáctica de ciudadanía con perspectiva de género: Igualdad en la diversidad. (3), 37-47.

Acuña, M. (2014). Desde la voz de las mujeres. Invisibilización, aprendizaje y oficio de las obreras agroindustriales. Athenea Digital. 14(4), 319-328.

Aguilar, Y., Valdez, J., González-Arratia, N. y González, S. (2013). Los roles de género de los hombres y las mujeres en el México contemporáneo. Enseñanza e Investigación en Psicología. 18(2), 207-224.

Amorós, A. (1995). División sexual del trabajo. En Amorós, C. (ed.), *10 palabras claves sobre mujer*: 257-295. Pamplona: Verbo Divino.

Anguera, M. (1989). Confrontación Epistemológica entre conductismo y psicología cognitiva, y sus repercusiones metodológicas. Estudios de Psicología. 37, 77-103.

Anzorena, C. (2008). Estado y división sexual del trabajo: las relaciones de género en las nuevas condiciones del mercado laboral. Utopía y Praxis Latinoamericana.13, (41).

Arnania, T. (2010). Gender stereotypes and gender feature of job motivation: differences or similarity? Problems and Perspectives in Management. 8 (2), 84-93.

Banerjee, I. (2014). Mundos convergentes: Género, subalternidad, poscolonialismo. Revista de estudios de género. La ventana, 5 (39), 7-38.

Barberá, E. (2004). Perspectiva socio-cognitiva: Estereotipos y esquemas de género. En Barberá, E. y Benlloch, I. (coord.), *Psicología y Género,* 55-80. Madrid: Pearson Educación.

Barberá, E., Ramos, A. y Sarrió, M. (2000). Mujeres directivas ante el tercer milenio: el proyecto Nowdi XXI. Papeles del Psicólogo, 75, 46-52.

Barberá, E., Ramos, A., Sarrió, M. y Candela, C. (2002). Más allá del techo de cristal. Diversidad de género. Revista del ministerio del trabajo y asuntos sociales, 40, 50-67.

Barra, E. (1998). Psicología Social. Universidad de Concepción. Recuperado de: http://www.sibudec.cl/ebook/UDEC_Psicologia_Social.pdf

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

Barthez, A. (1982). Family, travel and agriculture. París: Económica.

Berger, P. y Luckmann, T. (2001). La construcción social de la realidad. Buenos Aires: Amorrortu.

Bergman, M. y Coxon, A. (2005). The quality in qualitative methods. Forum: Qualitative social research, 6 (2), Art. 34.

Bivort, B. y Martínez, S. (2013). Capítulo 17: Aproximaciones cualitativas al estudio del desarrollo rural. Experiencias en Desarrollo Local y Rural Sostenible. En Tolón et al (Eds). Editorial Universidad de Almería. 467-478.

Blanco, A. y Leoz, D. (2010). La persistencia de los estereotipos tradicionales de género en las revistas para mujeres adolescentes: Resistencias al cambio y propuestas de modificación. Ex Aequo. (22), 147-169.

Blanco, J. (2009). Rostros visibles de la violencia invisible. Violencia simbólica que sostiene el patriarcado. Revista Venezolana de estudios de la mujer. 32 (14), 63-70.

Blasco, T. y Otero, L. (2008). Técnicas conversacionales para la recogida de datos en investigación cualitativa: La entrevista (I). Revista Nure Investigación. 33, 1-5.

Brega, C., Durán, G. y Sáez, B. (2015). Mujeres Trabajando. Una aproximación al valor del trabajo y la calidad del empleo en Chile. Documentos de Trabajo del área Salarios y Desigualdad. Fundación Sol, 1-35.

Bruner, J. (1998). Actos de significado: más allá de la revolución cognitiva. Madrid: Alianza.

Burín, M. (2004). Género femenino, familia y carrera laboral: Conflictos vigentes. Subjetividad y Procesos Cognitivos. (5), 48-77.

Burín, M. (2008). Las “fronteras de cristal” en la carrera laboral de las mujeres. Género, subjetividad y globalización. Anuario de Psicología, 39 (1), 75-86.

Cáceres, P. (2003). Análisis cualitativo de contenido: Una alternativa metodológica alcanzable. Psicoperspectivas. II, 53-82.

Capullín, M. (2014). Un desafío a la maternidad: El cáncer de mama. Daena. 9 (1), 22-31.

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

Clasification internacional uniforme de ocupaciones, CIUO. (2004). Gran grupo 5: Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados. Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de: http://ilo.org/public/spanish/bureau/stat/isco/isco88/5.htm

Colín, M. (2010). Segregación Laboral y Barreras de Género en las Instituciones de Educación Superior. Revista Nicolaita de Estudios Económicos. 1 (1), 69-87.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2016). ¿Quién cuida en la ciudad? Oportunidades y propuestas en la comuna de Santiago (Chile). Serie Asuntos de Género. 132, 1-94.

Comunidad Mujer (2015). Mujer y Trabajo: Brecha salarial, la gran deuda con las trabajadoras en Chile. (32).

Concha, V., Barriga, O. y Henríquez, G. (2011). Los conceptos de validez en la investigación social y su abordaje pedagógico. Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales. 1 (2), 91-111.

Contreras, D. y Plaza, D. (2010). Cultural Factors in Women's Labor Force Participation in Chile. Feminist Economics. 16 (2), 27-46.

Cornejo, M. y Salas, N. (2011). Rigor y calidad metodológicos: Un reto a la investigación social cualitativa. Psicoperspectivas. 10, 12-34.

Cuadrado, I., Navas, M. y Molero, F. (2004). El acceso de las mujeres a puestos directivos: Género, contexto organizacional y estilos de liderazgo. Revista de Psicología General y Aplicada. 57 (2), 181- 192.

De Beauvoir, S. (1949). El Segundo sexo. Barcelona: Cátedra.

Delgado, J. y Gutiérrez, J. (1995). Métodos y técnicas cualitativas de investigación en Ciencias Sociales. Madrid: Síntesis.

Dirección del trabajo de Chile (2015). Gobierno de Chile. Recuperado: http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-59925.html

Dominelli, L. y MacLeod, E. (1999). Trabajo social feminista. Madrid: Cátedra.

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

Donoso, T., Figuera, P. y Rodríguez, M. (2011). Barreras de género en el desarrollo profesional de la mujer universitaria. Revista de Educación, 355, 187-283.

Duby, G. y Perrot, M. (2000). Historia de las mujeres. Tomo 5: EL siglo XX. Madrid: Santillana.

Durán, M. y Cabecinhas, R. (2014). Actitudes y estereotipos sociales en la comunicación. Recuperado de: http://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/29436

Eagly, A. y Carli, L. (2007). Trough the labyrinth. The truth about how women become leaders. Recuperado de: https://books.google.be/books?id=q9bpBAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false

Emmanuel, E. (2003). ¿Qué hace que la investigación clínica sea ética? Siete requisitos éticos, en Pautas éticas de investigación en sujetos humanos: nuevas perspectivas, Lolas F y Quezada A (ed.), Programa regional de bioética OPS, OMS.

Espino, A. (2011). Trabajo y género: un Viejo tema, ¿nuevas miradas? Nueva Sociedad. (232), 86-102.

Espinosa, Y., Gómez, D. y Ochoa, K. (ed.). (2014). Tejiendo de otro modo: Feminismo, epistemología y apuestas descoloniales en Abya Yala. Universidad del Cauca.

Fernández, L. (2000). Roles de género y mujeres académicas. Revista de Ciencias Sociales. 43 (48), 63-75.

Flick, U. (2012). Introducción a la investigación Cualitativa. Madrid: Morata.

França- Tarragó, O. (2001). Ética para psicólogos. España: Desclée de Brouwer, S.A.

Gálvez, R., Durán, G. y Kremerman, M. (2015). Los Verdaderos Sueldos de la Región del Biobío. Panorama Actual del Valor del Trabajo usando la Encuesta NESI. Documentos de Trabajo del Área de Salarios y Desigualdad. Estudios de la Fundación Sol.

Gasson, R. (1988). Changing gender roles: a workshop report. Sociología rurales. 28 (4), 300-305.

Garaigordobil, M. y Aliri, J. (2011). Sexismo hostil y benevolente: relaciones con el autoconcepto, el racismo y la sensibilidad intercultural. Revista de Psicodidáctica. 16 (2),

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

331-350. Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea Vitoria-Gazteis, España.

Godoy, L. y Mladinic, A. (2009). Estereotipos y roles de género en la evaluación laboral y personal de hombres y mujeres en cargos de dirección. Psykhe. 18 (2), 51-64.

Gómez, C. (2001). Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis. (63-64), 123-140.

González, B. (1999). Los estereotipos como factor de socialización en el género. Comunicar. 12, 79-88.

González, M. (2002). Aspectos éticos de la investigación cualitativa. Revista Ibero Americana de Educación. 29, 84-103.

González, T. (2010). En busca de la feminidad sentida. El proceso transexualizador desde la experiencia de las mujeres. Cuidados competentes para favorecer transiciones sanas. (Tesis doctoral). Madrid: Universidad Rey Juan Carlos.

Gutiérrez, E. (2012). Trabajo doméstico-trabajo afectivo sobre heteronormatividad y la colonialidad del trabajo en el contexto de las políticas migratorias de la EU. Revista de Estudios Sociales. 45, 123-134.

Guzmán, V. y Mauro, A. (2004). Las trayectorias laborales de mujeres de tres generaciones: Coacción y autonomía. En Todaro, R. y Yáñez, S. (ed.), *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género.* Recuperado de: http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/128612/Contreras_Dante_Cultural_factors.pdf?sequence=1

Haines, E., Dreaux, K. y Lofaro, N. (2016). The Times They Are a-Changing… or Are They Not? A Comparison of Gender Stereotypes, 1983-2014. Psychology of Women Quartely, 1-11.

Hartmann, H. (1976). Capitalism, patriarchy, and job segregation by sex. Women and workplace: The implications of occupational segregation. 1 (3),137-169.

Heider, F. (1958). The psychology of interpersonal relations. Nueva York: Wiley.

Heiskanen, T. y Rantalaiho, L. (1997). Gendered Practices in Working Life. New York: St, Martin's Pess.

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

Hirata, H. (2001). Globalização e divisão sexual do trabalho. Cadernospagu, 17-18, 139-156.

Hogue, M. y Lord, R. (2007). A multilevel, complexity theory approach to understanding gender bias in leadership. The leadership quarterly, 18, 370-390.

Huamán, J. (2010). Taller de investigación II. Universidad Peruana Los Andes. Huancayo.

Hultin, M. (2003). Some take the glass escalator, some hit the glass ceiling?: Career consequences of occupational sex segregation. Work and occupation, 30 (1), 30-61.

Ibáñez, R. (2007). Cognición y comprensión. Una aproximación histórica y crítica al trabajo investigativo de Rolf Zwaan. Revista Signos. 40 (63), 81-100.

Ibáñez, T. y Botella, M. (2013). Introducción a la psicología social. Barcelona: UOC.

Instituto Nacional de Estadísticas (INE). (2015a). Estadísticas de género. Género y empleo. Recuperado de: http://www.ine.cl./canales/chile_estadistico/genero/pdf/enfoque_generi_empleo_14_05_2015.pdf

Instituto Nacional de Estadísticas (INE). (2015b). Mujeres en Chile y mercado del trabajo: Participación laboral femenina y brechas salariales. Recuperado de: http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/estadisticas_sociales_culturales/genero/pdf/participacion_laboral_femenina_2015.pdf

Instituto Nacional de estadísticas (INE). (2016a). Empleo trimestral Provincia de Ñuble. Edición n°73. Recuperado de: http://www.inebiobio.cl/archivos/files/NENE/Boletin%20Prov%20%C3%91uble/2016/Empleo%20%C3%91uble_EFM%202016.pdf

Instituto Nacional de Estadísticas (NE). (2016b). Género e ingresos: Documentos de análisis. Departamento de Estudios Laborales, Departamento de Estudios Sociales. Recuperado de: http://www.ine.cl/genero/files/estadisticas/pdf/documentos/genero_e_ingresos.pdf

Jiménez, J. (2009). El Efecto Mateo: Un concepto psicológico. Papeles del Psicólogo. 30 (2), 145-154.

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

Jost, J. y Kay, A. (2005). Exposure to benevolent sexism and complementary gender stereotypes: Consequences for specific and diffuse forms of system justification. Journal of Personality and Social Psychology, 88, 498-509.

Kanter, R. (1997). Men and women of the corporation, New York: Basic Books.

Kelan, E. (2009). Gender Fatigue: The Ideological Dilemma of Gender Neutrality and Discrimination in Organizations. Canadian Journal of Administrative Sciences, 26, 197-210.

Kergoat, D. (2000). Division sexuelle du travail et Rapports sociaux de sexe. In Hirata, H. etalli, Dictionnaire Critique du Fèminisme. 35-44. Paris: Presses Universitaires de France.

Kruger, J. y Dunning, D. (1999). Unskilled and Unaware of it: How difficulties in recognizing one's own incompetence lead to inflated self-assesments. Journal of personality and social psychology. 77 (6), 1121-1134.

Lagarde, M. (1990). Antropología de los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas. UNAM: México.

Lagarde, M. (1996). Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia. Madrid: Horas y Horas.

Lagarde, M. (1997). Claves feministas para el poderío y la autoafirmación de las mujeres. Managua. Nicaragua: Puntos de Encuentro.

Lorber, J. (2000). Using Gender to Undo Gender: A Feminist Degendering Movement. Feminist Theory. 1, 79-95.

Lupano, M. (2009). Nuevas metáforas acerca de las mujeres líderes. Psicodebate 9. Psicología, Cultura y Sociedad, 65-80.

Lupano, M. y Castro, A. (2013). Estereotipos de género, sexo del líder y del seguidor: su influencia en las actitudes hacia las mujeres líderes. Estudio realizado con población Argentina, 9 (17), 87-104.

Lyness. K. y Judiesch, M. (1999). Left behind? The impact of leaves of absence on managers' career success. Academy of Management. 42 (6), 641-651.

Madden, M. (2011). Gender stereotypes of leaders: Do they influence leadership in higher education? Wagadu. 9, 55-88.

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

Marín, G. (1989). Atribuciones sobre el éxito y el fracaso: efectos del sexo y de la cultura. Revista de Psicología Social. 1, 7-12.

Martínez, G. (2001). Los límites del poder femenino. Revista Casa del tiempo.

Martínez, M. (2003). Epistemología feminista y postmodernidad. Cinta Moebio. (16), 50-56.

Martínez, M. (2007). La construcción de la feminidad: la mujer como sujeto de la historia y como sujeto de deseo. Revista Actualidades en Psicología. 21, 79-95.

Martínez, P. (1992). Procesos mentales y cognitivismo. Revista de Filosofía. 7, 143-159.

Martínez, S. (2013). Criterios de calidad en investigación cualitativa. Metodología de la investigación II. Chillán.

Martínez, S. y Bivort, B. (2013). Los estereotipos en la construcción de las desigualdades de género en educación, desde la psicología feminista. Psicología & Sociedade. 25 (3), 547-558.

Martínez, S. (2015). Género, subjetividad y trabajo académico. Integración académica en Psicología. 3 (8), 47-53.

Mateos, S. (2013). Construcción de la feminidad normativa y sujeto politico. Investigaciones feministas. 4, 297-321.

Mayan, M. (2001). Una introducción a los métodos cualitativos: un módulo de entrenamiento para estudiantes y profesionales. México: Qual Institute Press.

Mazzei, C. (2013). Producción y Reproducción: la mujer y la división socio-sexual del trabajo. Rumbos TS. 7 (8), 128-142.

Medina, N. (2008). La ciencia cognitiva y el estudio de la mente. Revista de Investigación en Psicología. 11, 183-198.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social (2016). Minuta de empleo nacional trimestre EFM 2016. Unidad de Estudios Laborales, Subsecretaría del Trabajo, 1-6.

Mirić, M. (2003). Estigma y discriminación: Vinculación y demarcación. Paradigmas, I (2), 1-16.

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

Moreno, B., Rodríguez, A., Garrosa, E., Morante, M. y Rodríguez, R. (2005). Diferencias de género en el acoso psicológico en el trabajo: Un estudio en población española. Psicología em Estudo. 10 (1), 3-10.

Moya, M. y De Lemus, S. (2004). Superando barreras: Creencias y aspectos motivacionales relacionados con el ascenso de las mujeres a puestos de poder. Revista de Psicología General y Aplicada. 57 (2), 225-242.

Municipalidad de Chillán (2016). Dirección de Desarrollo Comunitario. Recuperado de: http://www.municipalidadchillan.cl

Núñez, T. (2014). Barreras en el acceso y la promoción profesional de las mujeres. Argumentos para el cambio en el sector audiovisual. En Caro, F. y Nogales, A. (coord.), Emprender en femenino en la comunicación, 71-95. La Laguna (Tenerife): Sociedad Latina de Comunicación Social.

Oficina Internacional del Trabajo (OIT). (2004). Romper el techo de cristal: Las mujeres en puestos de dirección. www.ucm.es (10 de febrero de 2013).

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2015). Informe mundial sobre salarios 2014/2015: Salarios y desigualdad de ingresos. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.

Padilla, M. (2009). Barreras y limitaciones en el desarrollo profesional de la mujer. Portularia: Revista de Trabajo Social. 1, 223-234.

Pena, M. (1981). Mulheres e Trabalhadoras. Rio de Janeiro. Paz e terra. Recuperado de: https://books.google.cl/books?id=ZKpFAAAAYAAJ&q=Mulheres+e+Trabalhadoras&dq=Mulheres+e+Trabalhadoras&hl=es&sa=X&redir_esc=y

Pérez, P. (2008). Desigualdades de género en mercado de trabajo argentino (1995-2003). Trabajos y Comunicaciones. 34, 171-200.

Prentice, D. y Carranza, E. (2002). What women and men should be, shouldn't be, and allowed to be, and don't have to be: the contents of prescriptive gender stereotypes. Psychology of Women Quartely. 26, 269-281.

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

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD. (2015). Informe sobre desarrollo humano 2015. Trabajo al servicio del desarrollo humano. Nueva York: Estados Unidos.

Recio, C. y López, M. (2008). Masculinidad y feminidad: División errónea de la persona. Aportaciones desde la didáctica de la lengua. Didáctica, lengua y literatura. 20, 247-281.

Riquelme, V. y Abarca, M. (2015). Más mujeres en los sindicatos. Sectores con alta sindicalización femenina. Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. Recuperado de: http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-106799_recurso_1.pdf

Rocha, T. y Cruz del Castillo, C. (2013). Barreras estructurales y subjetivas en la transición de roles de mujeres mexicanas y su malestar emocional. Acta Colombiana de Psicología. 16 (1), 123-135.

Rodríguez, N., Lozano, A. y Chao, M. (2013). Construcción de género en la infancia desde la literatura. Revista Cubana de Enfermería. 29 (3), 182-190.

Rottenbacher, J. (2010). Sexismo ambivalente, paternalismo masculino e ideología política en adultos jóvenes de la ciudad de Lima, Pensamiento Psicológico. 7 (14), pp. 9-18.

Rudman, L. y Glick, P. (2008). The social psychology of gender: How Power and Intimacy Shape Gender Relations. The Guilford Press: New York, London.

Rueda, L. (2004). Consideraciones éticas en el desarrollo de investigaciones que involucran a seres humanos como sujetos de investigación. La investigación en Terapia Ocupacional. Revista Chilena de Terapia Ocupacional. 4. http://web.uchile.cl/vignette/terapiaocupacional/CDA/to_completa/0,1371,SCID=14189%26ISID=498,00.html

Ruiz, J. (2012). Metodología de la investigación cualitativa. Bilbao: Deusto.

Salgado, A. (2007). Investigación Cualitativa: Diseños, Evaluaciones del rigor metodológico y retos. Liberalib. 13, 71-78.

Salgado, J. y Moscoso, S. (2008). Selección de personal en la empresa y las aap.: De la visión tradicional a la visión estratégica. Papeles del Psicólogo. 29 (1), 16-24.

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

Sánchez, M. (coord.). (2009). Mujeres dirigentes en la Universidad. Las texturas del liderazgo. Zaragoza: Prensas Universitarias de Zaragoza.

Sandin, M. (2000). Criterios de valides en la investigación cualitativa: de la objetividad a la solidaridad. Revista de Investigación Educativa. 18 (1), 223-242.

Sau, V. (2004). Psicología y Feminismo(s). En Barberá, E. y Martínez, I. (coord.), *Psicología y Género*:107-118. Madrid: Pearson Educación.

Scott, J. (1996). El género: una categoría útil para el análisis histórico. Oxford.

Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM). (2008). Perfil de las Trabajadoras en Chile. Departamento de Estudios y Capacitación, 1-91.

Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM). (2015). Cuenta pública: 696-714. Recuperado de: http://www.gob.cl/cuenta-publica/2015/sectorial/2015_sectorial_servicio-nacional-de-la-mujer.pdf

Smith, V. (2006). La psicología social de las relaciones intergrupales: modelos e hipótesis. Actualidades en Psicología. 20, 45-71.

Stillings, N., Weisler, S., Chase, C., Feinstein, M., Gardfield, J. y Rissland, E. (1995). Cognitive Science: An Introduction. Mass.: The MIT Press.

Suárez, L. (2008). Descolonizando el Feminismo: Teorías y prácticas desde los Márgenes. Madrid: Cátedra. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/259389888_Descolonizando_el_Feminismo

Tajfel, H. (1984). Grupos humanos y categorías sociales: estudios de psicología social. Barcelona: Herder.

Tajfel, H. y Turner, J. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. En Austin, W. y Worchel, S. (eds.): The Social Psychology of intergroup relations, 33-47. Monterey, CA:Brooks-Cole.

Taylor, S. y Bogdan, R. (1987). Introducción a los métodos cualitativos de investigación. Barcelona: Paidós.

Torres, F. y Toro, J. (2012). Las representaciones corporales: Una propuesta de estudio desde una perspectiva compleja. Eureka, 9 (1), 88-97.

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

Troncoso, C. y Daniele, E. (2004). Las entrevistas semiestructuradas como instrumentos de recolección de datos: una aplicación en el campo de las ciencias naturales. Programa de Investigación AEF. Argentina: Universidad Nacional del Comahue.

Turner, J. (1990). Redescubrir el grupo social: Una teoría de la categorización del yo. Madrid: Morata.

Turner, J. (1999). Some current issues in research on social identity and self-categorization theories. En Ellemers, N., Spears, S. y Doosje, B. (eds.), *Social lidentity.* Oxford, UK: Blackwell.

Varguillas, C. (2006). El uso de Atlas.Ti y la creatividad del investigador en el análisis cualitativo de Contenido. Uper. Instituto pedagógico rural El Mácaro. Revista Laurus, de Educación. (12), número extraordinario, 73-87.

Vásquez, F. (1994). Análisis de contenido categorial: el análisis temático. Unitat de Psicología Social. Barcelona: Universitat Autónoma de Barcelona.

Williams, C. (1992). The glass escalator: Hidden advantages for men in nontraditional occupations. Social Problems. 39, 253-267.

Wood, W. y Eagly, A. (2015). Two traditions of research on gender identity. Sex Roles. 73 (11-12), 461-473.

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

## VIII. ANEXOS

Anexo n° 1 Matriz de coherencia utilizada para la construcción de instrumentos y análisis de datos.

| **Objetivo General:** Conocer los significados de feminidad construidos por un grupo de mujeres que desempeñan trabajos estereotípicamente asociados a lo masculino, en la ciudad de Chillán. | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Objetivos específicos** | **Verbo** | **Concepto clave** | **Definición teórica** | **Definición teórica de los conceptos claves del concepto clave** | **Definición operativa** | **Técnicas** |
| **Conocer** las **creencias estereotípicas que confieren a lo femenino** un grupo de mujeres que desempeñan trabajos estereotípicamente asociados a | **Conocer** | **creencias estereotípicas que confieren a lo femenino** | Son verdades que se validan solo por el hecho de su reproducción y por un alto grado de intensidad y divulgación (Sau, 2004). **Cualidades y características** que se otorgan a un/a determinado/a persona, hecho u objeto/a; éstas se activan automáticamente y son resistentes al cambio (Brewer, 1999 en Lupano y | **Características asociadas a la feminidad:** habitualmente las características asociadas a la feminidad son vistas como atributos naturales que deben estar en todas las mujeres y que por ello deben ser innatos al género femenino. Los atributos que están socialmente catalogados como femeninos se encuentran | Cada vez que las mujeres se refieran a cualidades que para ellas son femeninas.<br><br>Cada vez que las mujeres hablen sobre el ser mujer. | Entrevista semiestructurada.<br>Mediante esta técnica se podrá explorar mediante preguntas abiertas las creencias estereotípicas acerca de lo femenino que ellas han adquirido mediante la socialización. |

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| lo masculino, en la ciudad de Chillán. | | | Castro, 2013). Desde la apreciación del **ser mujer o ser hombre** se construye un método de conocimiento referida a que la realidad vivida por mujeres y hombres es captada desde los **estereotipos** (Lagarde, 1990), refiriéndose a lo que debe hacer y realizarse por las personas (Barberá, 2004). | subvalorados en comparación a los de los hombres, atribuyéndoles de esta manera características que ayudan a mantener las relaciones de poder entre los sexos (Lagarde, 1990).<br>**Significado de ser mujer – ser hombre:** Según Wood y Eagly (2015), el género trae consigo un significado adscrito a las categorías sociales del ser mujer y hombre dentro de una cultura. Cuando la gente incorpora este significado cultural en sus formas de pensar y actuar, entonces el género se convierte en parte de su identidad. Así, la identidad de género se verá | Cuando las mujeres se refieran a características del ser mujer innatas<br>Cada vez que las mujeres aludan a sus propias percepciones respecto al ser mujer.<br><br>Cada vez que las mujeres aludan a su identidad.<br><br>Cada vez que las mujeres hablen sobre aspectos intrínsecos de ellas.<br><br>Cada vez que las mujeres hablen sobre la información que ha recibido de su entorno | |

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | influida por los significados culturales de feminidad y masculinidad a los cuales se ven atraídos mujeres y hombres (Wood y Eagly, 2015).<br>**Estereotipos:** Los estereotipos son estructuras de conocimiento que asocian a diferentes miembros de categorías sociales con determinados atributos (Rudman y Glick, 2008), muchas veces han sido relacionados con la inexactitud de las percepciones que se pueden levantar de diversos estímulos sociales, debido a su procesamiento generalizables o a patrones | social referente a lo que se espera de ella por ser mujer.<br>Cada vez que las mujeres hablen de las diferencias entre hombres y mujeres<br>Cada vez que las mujeres se refieran a las características y actividades propias del ser mujer y hombre<br>Cada vez que mencionen aspectos generalizables sobre el ser mujer – ser hombre<br>Cada vez que se mencione cómo deben ser o comportarse | |

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | inadecuados de atribución (Mirić, 2003). | | |
| **Describir** las **actitudes que caracterizan a lo femenino** según un grupo de mujeres que desempeñan trabajos estereotípicamente asociados a lo masculino, | **Describir** | **actitudes que caracterizan a lo femenino** | Las actitudes suelen entenderse como **procesos de construcción de la realidad que guían nuestras conductas** (Lupano y Castro, 2013), las cuales son concebidas como una tendencia psicológica expresada en la **evaluación** de algún objeto socialmente relevante. Esta evaluación suele basarse en tres procesos diferentes que pueden darse simultáneamente, aunque no | **procesos de construcción de la realidad:** toda realidad social no es otra cosa que una construcción de la misma sociedad. La persona misma es quien construye su propia naturaleza, es ella quien se produce a sí misma, en donde la cotidianidad es primordial ya que a través de ella se instituyen los conjuntos de comportamientos, emociones y rituales, que | Cada vez que se refieran a mensajes que reciben del entorno respecto a lo femenino.<br>Cada vez que las participantes aludan a su cotidianidad.<br><br>Cada vez que se refieran a | Entrevista semiestructurada. Se podrá generar la subjetividad directa del producto informativo y centrarse en poder revelar la actitud personal ante el referente de investigación, que alude a las actitudes características de lo femenino. |

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| en la ciudad de Chillán. | | | siempre todos tienen la misma intensidad: aspectos **cognoscitivos** (o creencias), **afectivos** y **conductuales** (Barberá y Martínez, 2004). Es así como las actitudes que tengan las mujeres formarán parte de los comportamientos y los significados que le atribuyen a lo femenino. | acompañan el día a día de los diferentes sectores constitutivos de la trama social (Berger y Luckmann, 1972).<br>**evaluación:** se refiere al componente de afecto positivo o negativo respecto a determinada actitud (Ibáñez y Botella, 2013)<br><br>**aspectos cognoscitivos:** | aspectos de lo femenino – del ser mujer que le agraden.<br>Cada vez que se refieran a aspectos de lo femenino – del ser mujer que le desagraden.<br>Cada vez que se refieran a aspectos de lo masculino – del ser hombre que le desagraden.<br>Cada vez que se refieran a aspectos de lo masculino – del ser hombre que le agraden.<br><br>Cada vez que se refieran a lo que piensan sobre lo femenino. | |

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | opiniones respecto a personas u objetos/as específicamente en su dimensión evaluativa, que puede ser positiva o negativa (Lupano y Castro, 2013).<br><br>**afectivos:** se refiere a los sentimientos**,** estados de ánimo y/o emociones que generan las personas u objetos/as que son los referentes frente a una determinada actitud (Lupano y Castro, 2013).<br><br>**conductuales:** también son considerados como los | Cada vez que refieran a su propia experiencia de ser mujer.<br>Cada vez que se refieran a sentimientos en relación al ser mujer.<br>Cada vez que se refieran a sus vivencias respecto al ser mujer.<br><br>Cada vez que se refieran a actividades que se asocian a lo femenino. | |

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | aspectos ligados a la acción, ya que estos preparan a las personas para dar una respuesta frente a la persona u objeto/a que genera la actitud (Lupano y Castro, 2013). | | |
| **Describirlas relaciones de género que experiencian en su trabajo** un grupo de mujeres que desempeñan trabajos | **Describir** | **relaciones de género que experiencian en su trabajo** | Es la unión integral de lo que percibe o experimenta la mujer, en relación con el medio (lo cognitivo) y el valor emocional que le atribuye. Es lo que esta experiencia representa para dicha mujer (relación afectiva que establece con dicho medio) en donde tanto el sistema de creencias sobre el contenido | **masculinidad:** conjunto de intereses, características físicas, conductas de rol, rasgos de personalidad, habilidades cognitivas y emociones, que se asocian en principio a los varones y que configuran una parte del contenido de los EG (Barberá y Martínez, 2004, p. 79). | Cada vez que las mujeres se refieran a características asociadas a la masculinidad, y que se vean en los hombres. | Entrevista semiestructurada. Dará cuenta de las percepciones que tienen las mujeres sobre las relaciones que se dan en el lugar de trabajo mediante sus procesos y esquemas cognitivos, lo que facilitará a las investigadoras la posterior |

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| estereotípicamente asociados a lo masculino, en la ciudad de Chillán. | | | de **masculinidad** como de **feminidad (estereotipos de género)** como las estructuras organizadas de conocimiento sobre los rasgos característicos de los varones y las mujeres se han construido siguiendo las **asimetrías sociales** que caracterizan a las **relaciones de dominio-sumisión** entre hombres y mujeres (Barberá y Martínez, 2004).<br>Teóricos y teóricas de los roles sociales plantean que los **estereotipos de género** tienen su raíz en la **división sexual del trabajo,** en donde se ve a los hombres como proveedores y a las mujeres como cuidadoras del hogar | Según el estereotipo dominante, se asocia al logro, la competitividad, la autonomía, el dominio, la racionalidad, la eficiencia y la resistencia o aguante(Díaz, Rivera y Velasco, 2012).<br><br>**feminidad:**<br>Para Lagarde (1997), históricamente la feminidad está vinculada al ser para otros, que es donde adquiere sentido vital y reconocimiento de sí, por su contribución a la realización de los/as demás. Esta condición remite a la mujer a una permanente no | Cada vez que se refieran a su feminidad.<br>Cada vez que se refieran a características que para ellas son femeninas.<br>Cada vez que mencionen como viven su feminidad en su trabajo. | descripción de las mismas. |

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | (Rudman y Glick, 2008). | satisfacción con ella misma, y la ubica al servicio de una ética de cuidados, servidumbre, sometimiento y dominio históricamente dados. Los/as demás siempre tendrán prioridad por sobre ella, vehiculizando su ser femenino en la postergación de sí misma, construyendo su identidad en función de esta relación jerárquica entre hombre y mujer.<br>Abarca aspectos como la sumisión, la dependencia, la afectividad y las características ligadas al rol reproductivo y del cuidado de otros (Díaz, Rivera y Velasco, 2012). | Cada vez que se se refieran a lo que se espera de las participantes en su trabajo por ser mujer.<br>Cada vez que se refieran a determinadas tareas que deban realizar por ser mujer.<br><br>Cada vez que se refieran a diferencias en su trabajo respecto a sus pares hombres. | |

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | **Roles:** son conjuntos de expectativas de comportamiento exigidas a quienes ocupan una posición determinada (Sau, 2004).<br><br>**asimetrías sociales:** las diferencias de género mantienen una complicidad con el orden jerárquico y las relaciones de subordinación entre hombres y mujeres, e invisibilidad las normativas socioculturales y la formación de la desigualdad (Barberá y Martínez, 2004). | Cuando las mujeres hablen sobre un determinado comportamiento que deben cumplir.<br>Cuando las mujeres hablen de las diferencias que existen entre mujeres y hombres. | |

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | **estereotipos de género:** Los estereotipos de género incluyen una variedad de atributos comúnmente asociados una lucha entre mujeres y hombres. Éstos incluyen características psicológicas, preferencias e intereses, roles sociales y ocupaciones (Rudman y Glick, 2008). En general, los estereotipos de mujeres y hombres representan las creencias que existen entre las diferencias de los sexos, y es debido a esto que los estereotipos responden a lo que se sostiene por la estructura social (Barberá, 2004), los que se basan en las características de cada | Cuando las mujeres refieran diferencias jerárquicas en posiciones de su trabajo.<br>Cada vez que las participantes se refieran a una división de tareas en el trabajo entre mujeres y hombres.<br>Cada vez que hablen sobre diferencias de salario en comparación a hombres.<br>Cada vez que mencionen | |

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | género, las cuales se aprenden tempranamente a través de múltiples procesos, por ejemplo, el modelamiento, la retroalimentación y la enseñanza directa (Rodríguez, Lozano y Chao, 2013).<br><br>**División sexual del trabajo:**De acuerdo a Martínez (2015), tanto la producción y difusión del conocimiento se encuentran sementados por género, naturalizando así los espacios masculinos y femeninos dentro de la esfera laboral. Es por lo anterior que se manifiestan | dificultades de ascender en puestos de trabajo en relación a sus pares hombres. | |

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | asociaciones imaginarias entre saber y género, las cuales generan segregaciones verticales y horizontales dentro del campo laboral, que separan a los cuerpos, plasmando las simbólicas ligadas a ellas (Martínez, 2015).La segregación vertical se refiere a la mayor concentración de mujeres en trabajos inferiores, con menor salario y menos cualificados, con poca delegación de responsabilidad, y con una presencia mínima en los niveles organizativos y de dirección (Abasolo y Montero, 2013). | | |

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | Respecto a la segregación horizontal se argumenta que las ocupaciones se rigen convencionalmente por los quehaceres propios de un género u otro, aceptando que existen trabajos remunerados femeninos, cuya actividad es adecuada para ellas y otros que no lo son (Gómez, 2001). | | |

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

Anexo n°2

UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

Escuela de Psicología

**Consentimiento Informado Entrevista Piloto**

El presente documento pone a su disposición la información necesaria sobre los objetivos, alcances y actividades involucradas en la investigación “Aproximaciones al concepto de feminidad: Perspectivas de mujeres que desempeñan trabajos estereotípicamente asociados a lo masculino en la ciudad de Chillán”, con el objeto de que decida libremente si desea o no participar en ella en calidad de informante.

La investigación tiene como objetivo principal conocer el significado de feminidad de un grupo de mujeres que se desempeñan en trabajos estereotípicamente asociados a lo masculino en la ciudad de Chillán. También se espera describir las actitudes que caracterizan ellas como femenino y las relaciones de género que experiencian en su trabajo. La función que esto cumple, es dar a conocer las particularidades y relatos personales de las mujeres participantes a través de su propio lenguaje, además de aproximarnos a su realidad y al significado que ellas construyen del concepto de feminidad; esto mediante la realización de entrevistas que se realizarán en dependencias de la Universidad del Bío-Bío.

La investigación no implica peligro para su integridad ya que se resguarda en el anonimato su nombre o profesión. La información que usted aporta va a ser confidencial, en donde los datos obtenidos sólo se utilizarán para mejorar las pautas de entrevistas que se realizarán posteriormente y tener la primera aproximación a nuestro tema de investigación de forma más directa, no siendo publicados posteriormente. Contando con una grabadora de audio para analizar los datos sólo siendo utilizada con su autorización.

La participación debe ser totalmente voluntaria y actualizada, de tal modo que puede hacer abandono de ella cuando estime conveniente.

Para cualquier pregunta o contacto, y en cualquier momento, la participante se puede poner en contacto con:

Constanza Quiroga Carrasco – Jeannette Avila Reyes
Teléfono: 956238602 - 984537104
e-mail: conni.quiroga@gmail.com – avilareyesjeannette@gmail.com
Dirección: Av. Andrés Bello S/N
Escuela de Psicología
Universidad del Bío-Bío
Chillán

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

*Declaro que mi participación es voluntaria, esclarecida y no está influida por la relación que mantengo con las investigadoras.*

_____

Firma participante

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

Anexo n°3

UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

Escuela de Psicología

**Consentimiento Informado Entrevistas Tesis**

El presente documento pone a su disposición la información necesaria sobre los objetivos, alcances y actividades involucradas en la investigación “Aproximaciones al concepto de feminidad: Perspectivas de mujeres que desempeñan trabajos estereotípicamente asociados a lo masculino en la ciudad de Chillán”, con el objeto de que decida libremente si desea o no participar en ella en calidad de informante.

La investigación tiene como objetivo principal conocer el significado de feminidad de un grupo de mujeres que se desempeñan en trabajos estereotípicamente asociados a lo masculino en la ciudad de Chillán. También se espera describir las actitudes que caracterizan ellas como femenino y las relaciones de género que experiencian en su trabajo. La función que esto cumple, es dar a conocer las particularidades y relatos personales de las mujeres participantes a través de su propio lenguaje, además de aproximarnos a su realidad y al significado que ellas construyen del concepto de feminidad; esto mediante la realización de entrevistas que se realizarán en dependencias de la Universidad del Bío-Bío.

La investigación no implica peligro para su integridad ya que se resguarda en el anonimato su nombre o profesión. La información que usted aporta va a ser confidencial, en donde los datos obtenidos sólo se utilizarán enriquecer esta investigación, no siendo utilizados en otros proyectos o publicados en otros medios. Contando con una grabadora de audio para analizar los datos sólo siendo utilizada con su autorización.

La participación debe ser totalmente voluntaria y actualizada, de tal modo que puede hacer abandono de ella cuando estime conveniente, y, si así lo desea, puede solicitar que los datos que haya aportado a la investigación sean borrados.

Para cualquier pregunta o contacto, y en cualquier momento, la participante se puede poner en contacto con:

Constanza Quiroga Carrasco – Jeannette Avila Reyes
Teléfono: 956238602 - 984537104
e-mail: conni.quiroga@gmail.com – avilareyesjeannette@gmail.com
Dirección: Av. Andrés Bello S/N
Escuela de Psicología
Universidad del Bío-Bío
Chillán

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

*Declaro que mi participación es voluntaria, esclarecida y no está influida por la relación que mantengo con las investigadoras.*

_____

Firma participante

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

Anexo n°4

**Instrumento objetivo 1 entrevista piloto**

1. ¿Qué es para ud. ser mujer? **B:** ¿qué significa para ud. ser mujer?**(significado de ser mujer – ser hombre)**
2. ¿Qué es para ud. una mujer femenina? **B:** ¿Que es para ud ser femenina?**(características asociadas a la feminidad)**
3. ¿qué comportamientos cree ud. que se asocian a la feminidad? **B:** ¿cómo deben actuar las mujeres para considerarse femeninas?**(características asociadas a la feminidad)**
4. ¿Qué importancia tiene para ud. ser mujer? **B:**¿qué valor tiene para ud. ser mujer?**(significado de ser mujer – ser hombre)**
5. ¿Qué diferencias reconoce que existen entre ser mujer y ser femenina? **B:** ¿Cuáles son para usted las diferencias entre ser mujer y ser femenina?**(significado de ser mujer – ser hombre)**
6. ¿Qué características son para ud. propias del ser mujer? **B:** ¿qué rasgos son para ud. propias de las mujeres?**(características asociadas a la feminidad)**
7. ¿Cómo debe comportarse una mujer? **B:**cuénteme acerca de los comportamientos que ud. atribuye a las mujeres**(significado de ser mujer – ser hombre)**
8. ¿Cómo describiría a una típica mujer? **B:**Si pudiera mencionar rasgos de una típica mujer ¿cuáles serían estos? **(estereotipos)**
9. ¿Cuáles son las diferencias que ud. ve entre mujeres y hombres? **B:** ¿cuáles con las diferencias que ud considera que existen entre mujeres y hombres?**(estereotipos)**
10. ¿qué trabajos cree ud. que son típicos para las mujeres- (para hombres)? **B:** ¿cree que existen trabajos típicos para mujeres (para hombres)?**(estereotipos)**
11. ¿Qué cree ud. que la sociedad piensa sobre el ser mujer? **B:** ¿Cómo cree ud. que la sociedad ve a las mujeres?**(significado de ser mujer – ser hombre)**

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

Anexo n°5

**Instrumento Objetivo 1 Entrevistas Tesis**

1. ¿Qué es para ud. ser mujer? **B:** ¿qué significa para ud. ser mujer?**(significado de ser mujer – ser hombre)**
2. ¿Qué es para ud. una mujer femenina? **B:** ¿Qué es para ud ser femenina?**(características asociadas a la feminidad)**
3. ¿Qué comportamientos cree ud. que se asocian a la feminidad? **B:** ¿cómo deben actuar las mujeres para considerarse femeninas?**(características asociadas a la feminidad)**
4. ¿Qué importancia tiene para ud. ser mujer? **B:**¿qué valor tiene para ud. ser mujer?**(significado de ser mujer – ser hombre)**
5. ¿Qué características son para ud. propias del ser mujer? **B:** ¿qué rasgos son para ud. propias de las mujeres?**(características asociadas a la feminidad)**
6. ¿Cómo debe comportarse una mujer? **B:**cuénteme acerca de los comportamientos que ud. atribuye a las mujeres. **(significado de ser mujer - ser hombre)**
7. ¿Cómo describiría a una típica mujer? **B:**Si pudiera mencionar rasgos de una típica mujer ¿cuáles serían estos? **(estereotipos)**
8. ¿Cuáles son las diferencias que ud. ve entre mujeres y hombres? **B:** ¿cuáles son las diferencias que ud considera que existen entre mujeres y hombres?**(estereotipos)**
9. ¿Qué trabajos cree ud. que son típicos para las mujeres- (para hombres)? **B:** ¿cree que existen trabajos típicos para mujeres (para hombres)?**(estereotipos)**
10. ¿Qué cree ud. que la sociedad piensa sobre el ser mujer? **B:** ¿Cómo cree ud. que la sociedad ve a las mujeres?**(significado de ser mujer – ser hombre)**

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

Anexo n°6

**Instrumento objetivo 2 entrevista piloto**

1. ¿Qué piensa ud acerca de que se asocie la feminidad a ciertas actividades? B: ¿Qué cree ud respecto a que se asocie la feminidad a realizar determinadas tareas? **(cognitivo)**
2. ¿Qué le parece adecuado e inadecuado de las labores que debe realizar por ser mujer? B: ¿Con qué está de acuerdo y en desacuerdo respecto a las actividades que debe realizar por ser mujer? **(conductual)**
3. ¿Cómo se siente siendo mujer? B: ¿Qué siente siendo mujer? **(procesos de construcción de la realidad)**
4. ¿Cómo ha vivido el ser mujer? B: ¿Cómo ha experimentado el ser mujer?**(afectivo)**
5. ¿Cómo se siente ud respecto a su feminidad? B: ¿Cómo vivencia su feminidad? **(afectivo)**
6. ¿Qué le gusta / no le gusta de ser mujer? B: ¿Qué le parece positivo / negativo de ser mujer? **(evaluación)**
7. ¿Qué le gusta / no le gusta de lo que usted asocia a lo femenino? **(Evaluación)**
8. ¿Cómo evalúa el cambio que ha experimentado la mujer con el pasar de los años? B: ¿Cómo valora el cambio que ha vivenciado la mujer con el paso de los años? **(evaluación)**
9. ¿Cómo vive los mensajes que se han produciendo en la sociedad respecto al ser mujer? B: ¿cómo experimenta los mensajes que se producen en la sociedad respecto a ser mujer?**(procesos de construcción de la realidad)**

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

Anexo n°7

**Instrumento objetivo 2 entrevistas tesis**

1. ¿Cómo se siente usted respecto a su feminidad? B: ¿Cómo vivencia su feminidad?**(Aspectos afectivos)**
2. ¿Cómo ha vivido el ser mujer? B: ¿Cómo ha experimentado el ser mujer?**(aspectos afectivos)**
3. ¿Qué le parece adecuado e inadecuado de las labores que debe realizar por ser mujer? B: ¿Con qué está de acuerdo y en desacuerdo respecto a las actividades que debe realizar por ser mujer?**(aspectos conductuales)**
4. ¿Qué piensa acerca de que se asocie la feminidad a ciertas actividades? B: ¿Qué cree usted respecto a que se asocie la feminidad a realizar determinadas tareas?**(Aspectos cognitivos)**
5. ¿Qué le gusta/ no le gusta de ser mujer? B: ¿Qué le parece positivo/ negativo de ser mujer?**(evaluación)**
6. ¿Cómo se siente siendo mujer? B: ¿Qué sentimientos tiene respecto al ser mujer?**(procesos de construcción de la realidad)**
7. ¿Qué le gusta/ no le gusta de lo femenino / masculino en la sociedad? B: ¿Qué le parece positivo/ negativo de lo femenino / masculino en la sociedad?**(evaluación)**
8. ¿Cómo evalúa el cambio que ha experimentado el rol de la mujer con el pasar de los años? B: ¿Cómo valora el cambio que ha experimentado el rol de la mujer con el pasar de los años?**(Evaluación)**
9. ¿Cómo vive los mensajes que se han produciendo en la sociedad respecto al ser mujer? B: ¿Cómo experimenta los mensajes/ mandatos que se van produciendo en la sociedad respecto al ser mujer?**(procesos de construcción de la realidad)**

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

Anexo n°8

**Instrumento objetivo 3 entrevista piloto**

1. ¿Cómo ha vivido el desempeñarse en un trabajo en donde existe una mayor cantidad de hombres?

   B: ¿Cómo ha vivido el desempeñarse en un trabajo asociado a lo masculino? **(asimetría)**
2. ¿Cómo ha vivido su feminidad en su trabajo?

   B: ¿Cómo se siente en su trabajo en relación a su feminidad?**(feminidad)**
3. ¿Cómo siente que es acogido lo femenino en su trabajo?

   B: ¿Cómo siente que es acogida Ud como mujer en su trabajo?**(roles)**
4. ¿Qué características asociadas a lo masculino cree Ud que ha tenido que sacar a la luz en su trabajo? **(masculinidad)**

   B: ¿Cuáles son las características masculinas que ha debido desarrollar en su trabajo?
5. ¿Cuáles son las diferencias que Ud nota que hay entre mujeres y hombres en su trabajo? **(asimetrías sociales)**

   B: ¿Qué diferencias existen entre mujeres y hombres en su trabajo?
6. ¿Qué características cree que se esperan de Ud como mujer al desempeñar su trabajo? **(roles)**

   B: ¿Qué cree que se espera de Ud por ser mujer en su trabajo?
7. ¿Cómo vivencia que es su trabajo en relación a sus pares hombres? **(E.G)**

   B: ¿Cómo vivencia su trabajo en comparación a sus compañeros hombres?
8. ¿Cuáles son las ventajas y desventajas de desempeñarse en un puesto asociado a lo masculino?

   B:Nómbreme las ventajas y desventajas de trabajar en un puesto masculino**(asimetrías sociales)**
9. ¿Cómo se dividen las labores por género en su trabajo?

   B: ¿Cómo se dividen las actividades que deben estar en el trabajo por género? **(División sexual del trabajo)**

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

Anexo n°9

**Instrumento objetivo 3 entrevistas tesis**

1. ¿Cómo ha vivido el desempeñarse en un trabajo en donde existe una mayor cantidad de hombres?

   B: ¿Cómo ha vivido el desempeñarse en un trabajo asociado a lo masculino? **(asimetría)**
2. ¿Cómo ha vivido su feminidad en su trabajo?

   B: ¿Cómo se siente en su trabajo en relación a su feminidad?**(feminidad)**
3. ¿Cómo siente que es acogido lo femenino en su trabajo?

   B: ¿Cómo siente que es acogida Ud como mujer en su trabajo?**(roles)**
4. ¿Qué características asociadas a lo masculino cree Ud que ha tenido que sacar a la luz en su trabajo? **(masculinidad)**

   B: ¿Cuáles son las características masculinas que ha debido desarrollar en su trabajo?
5. ¿Cuáles son las diferencias que Ud nota que hay entre mujeres y hombres en su trabajo? **(asimetrías sociales)**

   B: ¿Qué diferencias existen entre mujeres y hombres en su trabajo?
6. ¿Qué características cree que se esperan de Ud como mujer al desempeñar su trabajo? **(roles)**

   B: ¿Qué cree que se espera de Ud por ser mujer en su trabajo?
7. ¿Cómo vivencia que es su trabajo en relación a sus pares hombres? **(E.G)**

   B: ¿Cómo vivencia su trabajo en comparación a sus compañeros hombres?
8. ¿Cuáles son las ventajas y desventajas de desempeñarse en un puesto asociado a lo masculino?

   B:Nómbreme las ventajas y desventajas de trabajar en un puesto masculino**(asimetrías sociales)**
9. ¿Cómo se dividen las labores por género en su trabajo?

   B: ¿Cómo se dividen las actividades que deben estar en el trabajo por género? **(División sexual del trabajo)**