

DE QUÉ MANERA LA DESIGUALDAD DE GÉNERO
INCIDE EN LA TRAYECTORIA PROFESIONAL DE
MUJERES QUE TRABAJAN EN EL CENTRO
METROPOLITANO NORTE DE TIL TIL DESDE SUS
PROPIOS RELATOS.

Alumnas: Jeria Suarez, Valentina Belén

Calderón Correa, Isabel Alejandra

Profesor Guía: Abarca Valera, Viviana Valentina

Tesis para optar al título de Asistente Social

Tesis para optar al grado de Licenciado en Trabajo Social

Santiago, 2019.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	6
1.PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	7
2. CAMPO DE INVESTIGACIÓN.....	11
2.1 ORGANIGRAMA DEL CENTRO METROLITANO NORTE DE TIL TIL 2018.....	13
3.- PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN.....	16
3.1.- Pregunta General.	16
4.- OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN.	16
4.1.- Objetivo General.	16
4.2.- Objetivos específicos.....	17
MARCO REFERENCIAL	18
5.- POLÍTICA SOCIAL A LA QUE SE VINCULA.	19
5.2.- Políticas públicas con enfoque de género en Chile.	19
5.2.1.- Programas de trabajo y autonomía económica para la mujer.	20
MARCO TEÓRICO	23
CAPÍTULO I:ORIGEN Y EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DE GÉNERO	24
1.1.- Evolución de conceptos según autores.	24
CAPITULO II:GÉNERO Y FEMINISMO.....	27
2.1.- Historia.	27
CAPÍTULO III: DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS.	33
3.1.- Lo que se entiende por Derechos Humanos.	33
3.2.- Lo que pretenden los Derechos Humanos.	34
3.3.- La importancia del Estado ante los derechos humanos.	34
CAPÍTULO IV: GÉNERO Y DERECHOS DE IGUALDAD.....	36
4.1.- Antecedentes históricos.	36
4.2.- El derecho de igualdad.....	38
CAPÍTULO V: MUJER Y MUNDO LABORAL.....	39

5.1.- Incorporación femenina a la fuerza de trabajo.....	39
5.2.- Segregación vertical y horizontal.....	42
5.3.- Mujer y su labor no remunerada.....	45
CAPÍTULO VI: ESTRATEGIA METODOLÓGICA.....	46
6.1.- Metodología Cualitativa.....	46
6.2.- Enfoque Metodológico: Fenomenológico.....	47
6.3.- Tipo de Estudio.....	48
6.4.- Universo y Unidad de análisis:.....	49
6.4.1.- Universo:.....	49
6.4.2.- Unidad de Análisis:.....	49
6.5.- Selección de caso:.....	49
6.6.- Técnicas de recolección de datos.....	50
6.7.- Técnicas de análisis de información.....	51
6.8.- Análisis de contenido.....	51
7.- ANÁLISIS DE CATEGORÍAS.....	52
7.1 ESQUEMA DE CATEGORÍAS DE INVESTIGACIÓN.....	53
8.- ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	54
8.1.- Motivaciones.....	54
8.1.2.- Motivaciones Personales.....	55
8.1.2.1.- Sentido Profesional.....	55
8.1.2.2.- Estabilidad Económica.....	57
8.2.- Expectativas.....	58
8.2.1.- Expectativas: Personales.....	58
8.3.- Desigualdad de género.....	61
8.3.1.- Percepción Personal.....	62
8.3.2.- Estereotipos.....	63
8.3.3.- Brecha Salarial.....	65
8.3.4.- Desigualdades de Género: Auto-exigencia.....	67
8.3.5.- Desigualdades de Género: Exigencia institucional.....	68
8.3.6 Desigualdades de Género: Segmentación Vertical.....	70
8.4.- Obstaculizadores.....	72
8.4.1.- Obstaculizadores: institucionales.....	73
8.5.- Facilitadores.....	75
8.5.1 Facilitadores: Personales.....	75
8.5.2 Facilitadores: Institucionales.....	77
9.- CONCLUSIONES.....	79
10.- HALLAZGOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	82
11. APORTES DEL TRABAJO SOCIAL.....	84

12.- BIBLIOGRAFÍA	88
13.-CITAS ELECTRÓNICAS	90
14.- ANEXOS.....	91
14.1.- Anexo 1	91
14.2.- Anexo 2.....	93
ANEXO 3	156

AGRADECIMIENTOS

Quisiera agradecer a quienes fueron parte importante en esta investigación,

A mis padres Raúl y Edith, quienes con su amor, entrega, cuidado, acompañamiento, permitieron que este sueño pueda hoy tener frutos. En especial por enseñarme a luchar cada día por cumplir mis metas, gracias por ser mis pilares más importantes en mi vida y cobijar en los momentos más difíciles y ser quienes me animaron a desarrollarme en esta profesión, demostrando cada día el esfuerzo incondicional que han puesto en su familia.

Mi profundo agradecimiento a mi hermano David, quien fue uno de los pilares más importantes en todo este proceso, acompañándome y otorgando sabiduría de manera constante, entregando preocupación.

Agradecida de mi hermana Nicole, que ha estado presente en mi vida, acompañarme y entregar cariño en este proceso.

Agradezco a mi tía Sandra, quien ha entregado un cariño constante, en los momentos más importantes de mi vida, entregando amor y un consejo incondicional para sobresalir.

Para finalizar, agradezco a mi compañera Alejandra, quien permitió ser parte de esta investigación junto a mí, quien mantuvo un acompañamiento constante, valentía y perseverancia en este tan importante proceso.

Valentina Belén Jeria Suarez

Quiero agradecer a quienes han sido parte de éste proceso.

A mi hijo Bastián, por ser quien día a día me motiva y me da energía para ser una mejor mamá, una mejor persona y una mejor profesional...y quien me alentó siempre a que siguiera adelante y no me rindiera.

A mis padres, por el apoyo y la confianza depositada en mí. Por ser quienes me contuvieron y me dijeron las palabras precisas en esos momentos de bajón, donde muchas veces dude si terminaba o no este proceso.

A mi amada hermanita, Marcia, por entregarme energía en cada sonrisa y por ser la motivación para superarme en mis debilidades.

A mi pareja, Carlos, por amarme y alentarme a seguir avanzando.

A mi compañera Valentina, por su buena energía y responsabilidad en todos los compromisos de éste proceso, el que juntas decidimos enfrentar.

Isabel Alejandra Calderón Correa

INTRODUCCIÓN

El presente estudio integra una investigación cualitativa, que busca entender y develar desde las experiencias de las mujeres profesionales, aquellos factores que influyen en las trayectorias laborales femeninas, las que de alguna manera nos permitirá evidenciar las posibles desigualdades de género presentes en su desarrollo profesional.

El Instituto Nacional de Estadísticas (INE), en sus estudios de Género y Empleo, se develan que existen importantes brechas que impactan notablemente a la igualdad de oportunidades que tienen las mujeres respecto a la de los hombres, lo cual refleja, además, que existen factores culturales, sociales y estructurales que de alguna manera resultan ser barreras imperceptibles al desarrollo profesional de las mujeres en Chile y Latinoamérica. Es por ello que este estudio se concibe en un contexto social de profundos cambios culturales en el que la mujer ha asumido nuevos roles sociales para incorporarse en el mercado laboral. Ámbito en el que deben desafiarse constantemente para posicionarse como un legítimo otro.

La investigación tiene un enfoque social y utilizará una metodología cualitativa, porque parte desde lo Fenomenológico y desde el constructivismo. En donde las historias de vidas, experiencias y motivaciones de las mujeres profesionales de un centro de régimen cerrado, serán el insumo principal que sustentará la investigación.

En este sentido, nuestro estudio será la oportunidad de visibilizar y comprender cuáles son las razones que están presentes en ésta problemática y como afectan al desarrollo laboral y profesional de las mujeres que se incorporan a instituciones públicas. De ésta manera queremos contribuir a la comprensión de éste fenómeno social y por sobre todo que sea una oportunidad de conocer, de voz de las mujeres, cuáles fueron los desafíos que tuvieron que enfrentar para incorporarse al mundo

laboral y de qué manera se manifestaron las desigualdades en el cotidiano de sus labores y como se le hace frente para el logro de proyectos y desarrollos profesional. Además queremos contribuir al empoderamiento de las nuevas generaciones, para que tomen conciencia de lo importante de avanzar hacia una sociedad que fomente las relaciones equitativas en de todo ámbito (personales, familiares, profesionales, laborales, etc.)

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Durante los años 2010 y 2016, Chile ha registrado un incremento sostenido en la tasa participación femenina en el mercado laboral, sin embargo ésta sigue siendo menor en relación a los hombres mostrando en el año 2016 una brecha de -23, 3%. (INE, 2017, pág.2)

Esta tendencia se reconoce como parte de las transformaciones económicas que ha vivido Chile en el contexto de la globalización y de sus principales efectos, así como de la exigencia, por parte de las mujeres, de lograr obtener mejores ingresos económicos para mejorar la calidad de vida de sus familias, así como también de sus proyectos personales. Estas transformaciones se ven reflejadas de manera cotidiana al comparar la actual forma de vida, con las mujeres de generaciones pasadas, ya sea en sus relaciones familiares, personales o laborales, así como también es importante mencionar el aumento de la esperanza de vida, los niveles de escolaridad, la disminución de las tasas globales de fecundidad y el alargamiento de su vida económicamente activa, son de alguna manera indicadores sociodemográficos que nos hablan de esas transformaciones y que han contribuido sin lugar a dudas, a despertar en muchas mujeres el interés por desarrollar una actividad productiva, como parte de su autonomía personal y de su proyecto de vida.

Si bien esta nueva realidad y sus efectos en distintos ámbitos han fomentado una mayor sensibilidad y solidaridad social frente a las prácticas que ponen de

manifiesto las condiciones de desigualdad que han vivido las mujeres, la mayoría sigue enfrentando limitaciones tanto para conciliar sus actividades y roles en la familia como para acceder, en igualdad de condiciones que los hombres, a las oportunidades de desarrollo humano, laboral y económico.

Las mujeres en Chile, hoy por hoy continúan integrándose al mercado laboral en un marco de segregación sexual¹(CEPAL, 2001, pág.33) la que se manifiesta como desigualdad de género² (MARTINEZ, 2006, pág.51) en varios aspectos de la participación laboral femenina. En este sentido, el Instituto Nacional de Estadísticas (INE, 2015), refiere al respecto, lo siguiente:

“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. En segundo lugar, en lo referido a las desigualdades que se producen en el tipo de inserción en el mercado de trabajo, la que, producto del carácter segmentado del mercado laboral, genera segregaciones ocupacionales donde uno de los factores determinantes corresponde al género (Alos 2008; Recio, 1999). En tercer lugar, y vinculado al punto anterior, se observa la existencia de una forma de segregación horizontal y una vertical, donde en ambas las mujeres se encuentran siempre

¹ Repositorio CEPAL, Aspectos Económicos de la Equidad de Género 2001 (Pág. 33). “Las explicaciones a la segregación sexual del mercado laboral se encuentran, por una parte, en las supuestas habilidades y limitaciones asociadas a uno u otro sexo por su socialización generalizada, las que influyen la demanda de trabajadores y, por otra parte, en las elecciones de estudios y de capacitación que hacen mujeres y hombres también como producto de su socialización generalizada y que influyen en la oferta de trabajadores. Un primer nivel de inequidad es que el sexo de las personas discrimina y limita sus elecciones y oportunidades laborales dentro de una gama y un segundo nivel de inequidad, no menos importante, es que las ocupaciones y posiciones que ocupan más frecuentemente las mujeres sistemáticamente alcanzan menor valor económico”.

² Según Aurelia Martínez (2006), Se refiere a las desigualdades entre hombres y mujeres, reflejando la jerarquización social y la dominación masculina existente en la mayoría de las sociedades. Aunque las prácticas discriminatorias contra las mujeres son muy frecuentes en diversas culturas, el grado de dominación y su intensidad varía dependiendo de la sociedad y de los tiempos. (p. 51).

en condiciones de mayor desventaja frente a sus pares hombres, lo que se denomina segregación sexual ” (INE,2015, Pág.24)

Respecto de lo anterior podemos fundamentar por medio de las estadísticas del año 2016 del Instituto Nacional de Estadísticas, en cuyo informe se muestra la segregación horizontal, que se evidencia en la Rama Económica en la cual se ocupan mayormente las mujeres.

Para entender mejor éste punto, mencionamos en detalle lo expuesto en dicho estudio:

“Existen -al año 2016- actividades masculinizadas³, como Construcción, Minería, Suministro de electricidad, Transporte y Agricultura y Pesca, con una fuerte presencia de hombres respecto a la proporción de mujeres; en este sentido, se anotaron brechas de -88,4 pp., -82,8 pp., -79,0 pp.,-70,0 pp. y -54,2 pp., respectivamente. De la misma forma, se pueden observar actividades feminizadas, como Actividades de Hogares como Empleadores, además de Actividades de Salud y Enseñanza, pues se dio una sobrerrepresentación de mujeres –respecto a hombres-, con diferencias de 81,2 pp., 45,8 pp., 40,8 pp., respectivamente”. (INE, 2017, Pág.7)

Otra desigualdad de género que se reflejan año a año en las estadísticas, es lo relacionado a la brecha que existe en el número de mujeres que actualmente ocupan cargos de responsabilidad o gerenciales, lo que claramente demuestra que sigue existiendo una segregación vertical. Respecto a ello, citamos un párrafo de un artículo publicado por Comunidad Mujer (2015), en cual se señala lo siguiente:

³ La masculinización o la feminización de las actividades económicas se define –teóricamente, en este documento- a partir de la mayor proporción de hombres o de mujeres en una actividad en particular. O bien, indica la sobrerrepresentación de hombres o de mujeres en una actividad. Para mayor información, refiérase al documento “Segmentación horizontal del mercado del trabajo”(INE, 2016), disponible en http://www.ine.cl/genero/files/estadisticas/pdf/documentos/segmt_mercado_trabajo.pdf

“En Chile como en el mundo, y a nivel político y económico, prácticamente no hay mujeres en los cargos de toma de decisión. Hoy en nuestro país, de las 40 empresas que componen el Índice de Precio Selectivo de Acciones (IPSA), sólo 13 tienen mujeres en sus directorios (32,5%), y si se mira a nivel de número de directores, de los 331 sólo 18 son mujeres (5,4%). Sin embargo, aunque exigua, esta tasa representa un avance, pues en 2011 las mujeres eran un 1% del total de directores de las empresas IPSA y en 2012 y 2013 un 3%. De cualquier forma, esta tasa es baja, sobre todo si se la compara con Europa o con Estados Unidos, donde en promedio hay una proporción de mujeres en directorios de las grandes empresas transadas en bolsa de un 18,1% (European Commission, 2014) y un 19,2% (Catalyst, 2015), respectivamente” (SEPULVEDA, 2015, pág.2)

Respecto a los salarios que perciben hombres y mujeres, en Chile sigue siendo un escenario desfavorable para las mujeres, ya que la brecha salarial sigue estando en un porcentaje que devela una importante desigualdad. Para fundamentar y respaldar este punto presentamos análisis de uno de los estudios del Instituto Nacional de Estadísticas (INE 2015), en el que se refiere respecto al tema:

“En este apartado se analizan los ingresos laborales resultantes de la Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos (NESI)⁴. Los datos generales indican que en 2012 el total de personas Ocupadas se estimó en 7.199.138, de las cuales 3.104.902 son mujeres y 4.094.196 son hombres. En términos de ingresos laborales, las mujeres perciben un ingreso medio de \$338.791 y los hombres de \$500.787. Esto refleja una

⁴ Se consideran los ingresos de las personas que en la semana de referencia llevaban más de un mes trabajando en su actual empleo y, por ende, han reportado información de ingresos laborales que permite caracterizar su trabajo en función de los ingresos percibidos.

brecha salarial⁵ desfavorable para las mujeres Ocupadas, considerando que perciben un ingreso medio mensual 32,3% menor que el de los hombres”. (INE, 2015, Pág.62)

Estas estadísticas dan cuenta del difícil escenario que las mujeres deben enfrentar al momento de incorporarse al mundo laboral, es por ello que es necesario evidenciar como ha sido la trayectoria profesional que tienen las mujeres que ya están insertas en un trabajo y cuáles han sido los desafíos que han tenido que enfrentar para posicionarse en éste.

Si bien las estadísticas señaladas anteriormente indican que la mujer tiene una alta participación en el sector terciario o de servicio, en la presente investigación hemos querido profundizar en el sector público, específicamente en el Centro Metropolitano Norte de Til Til, donde la participación de mujeres profesionales es más bien baja en cargos con mayor responsabilidad, por otro lado, la dirección del centro ha estado por años a cargo de hombres. Es por esto, que nos surge el interés de saber ¿Qué pasa con la temática de género en un contexto laboral del sector público?, y ¿Cuáles son las desigualdades que pueden estar presentes en el trabajo que realizan las mujeres profesionales que actualmente trabajan en el CNM Til Til?

Por esta razón, la presente investigación pretende conocer de voz de las mujeres profesionales que trabajan en el Centro Metropolitano Norte de Til Til, si existen desigualdades de género y si estas han incidido en su trayectoria laboral.

2. CAMPO DE INVESTIGACIÓN

El Centro Metropolitano Norte Til Til perteneciente a SENAME, es un organismo gubernamental centralizado, colaborador del sistema judicial y

⁵ La brecha se calcula como: $(\text{ingreso promedio de los Ocupados hombres} / \text{ingreso promedio de las Ocupadas mujeres} - 1) * 100$

dependiente del Ministerio de Justicia. Las intervenciones del Centro Metropolitano están orientadas a las acciones de inserción social de los adolescentes imputados o condenados bajo el marco regulador definido en la Ley 20.084 de Responsabilidad Penal Adolescente (desde ahora LRPA). Estas intervenciones, se encuentra siempre mediadas por el principio básico de comprender al adolescente como sujeto de derechos. Dicho espacio se encuentra físicamente ubicado en la Ruta 5 Norte, Kilómetro 42, salida oriente, camino Quilapilún, Comuna de Til Til.

La misión institucional de SENAME, en sus procesos de intervención busca:

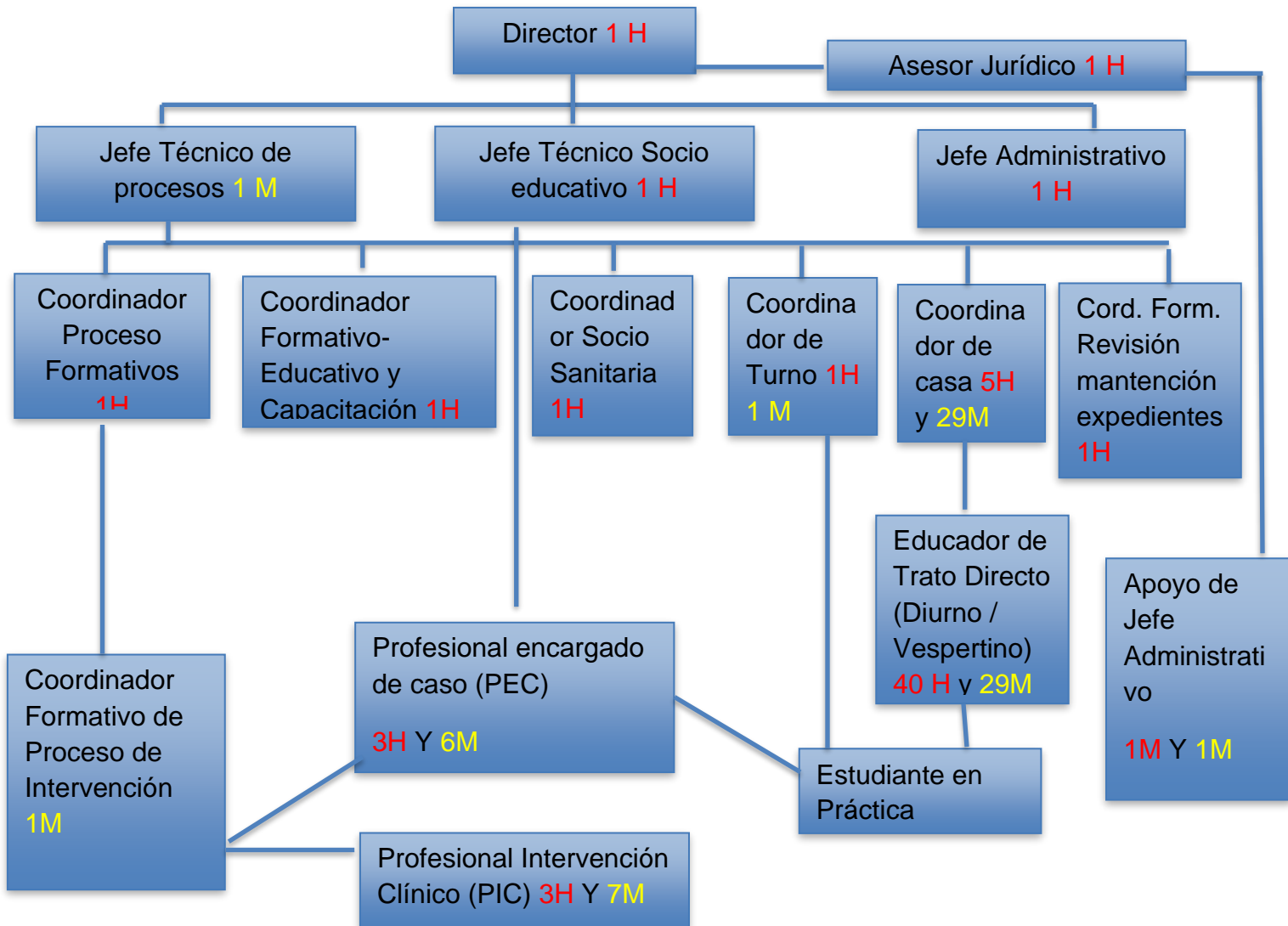
“Contribuir a la promoción, protección y restitución de derechos de niños, niñas y adolescentes vulnerados/as, así como a la responsabilización y reinserción social de los adolescentes infractores/as de ley, a través de programas ejecutados directamente o por organismos colaboradores del servicio” (SENAME, 2019).

Es importante mencionar además, que el centro tiene una modalidad de cumplimiento de condena bajo sistema cerrado (CRC), dirigido a población masculina, sujetos a la Ley de Responsabilidad Penal Adolescente (LRPA), la que establece un sistema de medidas y sanciones para jóvenes mayores de 14 y menores de 18 años que hayan infringido la ley penal.

Para comprender de mejor forma la estructura organizacional que tiene actualmente el CMN Til Til, hemos querido presentar una breve descripción de los cargos más importantes y el organigrama de la institución. En dicho organigrama se señalan además, en qué nivel jerárquico se encuentran actualmente posicionadas las mujeres profesionales, indicando el número total por cargo, esto principalmente para tener una mirada más general de la participación de las mujeres versus la participación de los hombres.

El siguiente organigrama nos permitirá una mayor comprensión, de donde se encuentran posicionadas las mujeres y hombres según sus cargos.

2.1 ORGANIGRAMA DEL CENTRO METROLITANO NORTE DE TIL TIL 2018



Para una mejor comprensión, se efectuará una descripción de cargos del presente organigrama.

El equipo de trabajo de CMN Til Til se jerarquiza de la siguiente manera:

- **Director:** Profesional a cargo del Centro en general, es el responsable de toda acción-intervención que se ejecuta dentro de este.

- **Jefe Técnico de proceso:** Profesional a cargo del área intervenida del proceso de cada adolescente.

- **Jefe Técnico Socio-educativo Operativo:** Profesional a cargo del área operativa que se desarrolla al interior del perímetro.

- **Jefe Administrativo:** Profesional a cargo de la administración económica del Centro.

- **Coordinador de Procesos Formativos:** Profesional a cargo de los procesos de intervención y de los informes realizados a los adolescentes (PII Inicial, de avance, egreso, etc.).

- **Coordinador Formativo-educativo y de capacitación:** Profesional a cargo de la rutina escolar y de capacitación de los jóvenes.

- **Coordinador Socio-Sanitaria:** Profesional a cargo de la salud en general de los adolescentes (Colina Salud, Programa de Drogas, UAE, etc.).

- **Coordinador de turno:** Profesional encargado de la coordinación operativa del centro, de coordinar las identidades colaboradoras, rutinas generales del centro y la sub-rogancia de la dirección general en horas no hábiles o feriados del centro.

- **Coordinador de Casa:** Profesional encargado de la administración y funcionamiento de la casa y su rutina.

- **Coordinador Formativo de revisión y mantención de expedientes:** Profesional a cargo de llevar al día las fichas de los adolescentes.

- **Profesional Encargado de Caso (PEC):** Profesional Trabajador Social u/o Cualquier profesional de las ciencias sociales, con experiencia o especialización en el área de trabajo infanto-juvenil, el cual está encargado de elaborar un cronograma mensual de trabajo, para que coordine y asegure la realización de una intervención en el ámbito individual, familiar y socio-comunitario, entre sus funciones se identifican la acogida de los jóvenes cuando ingresan al centro, recopila los antecedentes, planifica y realiza evaluaciones iniciales y el primer plan de intervención individual, supervisa el cumplimiento de los objetivos del PII y coordina manejo de caso entre otros.

- **Profesional Interventor Clínico (PIC):** Profesional Psicólogo, el cual está encargado de realizar intervenciones en el ámbito individual y grupal de los casos, dentro de sus funciones se identifica que realiza evaluaciones diagnósticas de los adolescentes, participa en la elaboración del PII, programa, ejecuta y evalúa intervenciones clínicas y/o terapéuticas de acuerdo a las necesidades de cada joven y favorece y mantiene comunicación permanente con ETD Y PEC.

- **Educador de Trato Directo:** Profesional del área de las ciencias sociales, que se encuentra encargado de coordinar la dinámica operativa que se desarrolla al interior de las casas, generando intervenciones a nivel individual, como grupal con el grupo de jóvenes que se encuentran a su cargo.

Respecto a la presentación anterior, podemos ver claramente que la participación de la mujer en cargos de dirección es menor, lo que nos lleva a pensar cuáles podrían ser o no las desigualdades de género a las que probablemente pueden estar expuestas éstas profesionales y los desafíos que probablemente deben enfrentar para posicionarse en un centro en el que la estructura jerárquica predomina el hombre y el sujeto de atención es un joven-hombre, privado de libertad. Por ésta razón queremos conocer desde los propios relatos de las mujeres, sus visiones, experiencias y vivencias, respecto al desarrollo profesional que han tenido dentro de la institución.

3.- PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN.

3.1.- Pregunta General.

¿De qué manera la desigualdad de género incide en la trayectoria profesional de mujeres que trabajan en el Centro Metropolitano Norte de Til Til desde sus propios relatos?

4.- OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN.

4.1.- Objetivo General.

Conocer de qué manera las desigualdades de género incide en la trayectoria profesional y laboral, de las mujeres que trabajan en el Centro Metropolitano Norte de Til Til.

4.2.- Objetivos específicos.

1. Conocer las motivaciones y expectativas de las mujeres, para desarrollarse profesionalmente en el Centro Metropolitano Norte de Til Til.
2. Conocer si las mujeres del Centro Metropolitano Norte de Til Til, identifican desigualdades de género en su trayectoria profesional en la institución.
3. Identificar Obstaculizadores personales y/o institucionales que afecten el desarrollo profesional de las mujeres que trabajan en Centro Metropolitano Norte de Til Til.
4. Identificar los facilitadores personales y/o institucionales que inciden en el desarrollo profesional de las mujeres que trabajan en Centro Metropolitano Norte de Til Til.

Marco

Referencial

5.- POLÍTICA SOCIAL A LA QUE SE VINCULA.

5.2.- Políticas públicas con enfoque de género en Chile.

Con la creación del Servicio Nacional de la Mujer (desde ahora SERNAM), en el año 1991, en Chile se empiezan a promover con mayor fuerza los derechos de las mujeres, así como también la igualdad entre hombres y mujeres, tanto en el ámbito público como privado.

Para el año 2014, el SERNAM, fue modificado en el 2º gobierno de la presidencia de Michelle Bachelet, firmándose el proyecto de ley que crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad Género, con dicho proyecto el SERNAM se transformó en el “Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género” (desde ahora SERNAMEG), cuya misión institucional es:

“Fortalecer las autonomías y derechos de las mujeres, reconociendo sus diversidades, a través de la implementación de Políticas, Planes y Programas de Igualdad y Equidad de Género, aportando a la transformación cultural del país” (SERNAMEG, 2019).

Como respuesta ante las desigualdades que existen entre mujeres y hombres, las que se ven reflejadas en las diferencias existentes en salarios, participación laboral, cuidados de la familia, trato, entre otros, el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, tiene como propósito institucional, “Diseñar, coordinar y evaluar las políticas, planes y programas destinados a promover la equidad de género y procurar eliminar todas las formas de discriminación en contra de las mujeres” (SERNAMEG, 2019). Para dar cumplimiento al propósito, antes señalado, SERNAMEG ha promovido varios programas que están dirigidos a facilitar el acceso de la mujer al mercado laboral, así como también para que se

desarrollen capacidades y conocimientos, que les permitan obtener una independencia económica.

5.2.1.- Programas de trabajo y autonomía económica para la mujer.

Actualmente el SERNAMEG, tiene diversos programas que buscan empoderar a la mujer y que también apuntan a la paridad. Estos programas tienen la finalidad de promover el ingreso de mujeres al ámbito laboral y profesional, “para cumplir con su misión institucional y contribuir con el avance de las autonomías de las mujeres y el ejercicio de sus derechos” (SERNAMEG, 2019).

De toda la oferta programática destacaremos unos de los programas que apuntan específicamente a minimizar las brechas de desigualdad en el ámbito laboral.

Programa Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género: Busca promover un cambio cultural al interior de organizaciones públicas y privadas, para favorecer el ingreso, permanencia y desarrollo de las mujeres en el mercado laboral remunerado, propiciando medidas para eliminar inequidades, brechas y barreras de género en el empleo, a partir de la instalación de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género. Para ello dispone de la Norma chilena NCh3262:2012 sobre “Sistemas de Gestión – Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Si bien los programas presentados en la oferta actual del SERNAMEG, son aportes concretos para que a las mujeres se les facilite el ingreso al mercado laboral, creemos que es importante destacar el “Programa de Buenas Prácticas Laborales y Trabajo Decente para la Equidad de Género” (BPLEG), cuyo objetivo es promover el cambio cultural al interior de las organización a través de las Buenas Prácticas Laborales y Equidad de Género. Destacamos esta línea de trabajo, porque creemos que son en las mismas organizaciones que se reproducen y se fomentan las desigualdades ya sea por la propia cultura o por los liderazgos

que se ejercen, se sigue estigmatizando la figura de la mujer para ejercer cargos de jefaturas o de mayor responsabilidad. Sin embargo en la actualidad existen solo cinco empresas (Sodexo, Bagó, Aguas Andinas, Casa de Moneda y Codelco), que se encuentran certificadas en la Nch3262:2012 “Sistemas de Gestión – Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal, esto principalmente porque esta norma es de carácter voluntario. Y es allí el desafío que existe a nivel público y privado de ir incorporando acciones que hagan más justo el ingreso de mujeres al mundo laboral.

Si bien es cierto, el incorporar el enfoque de género a las organizaciones públicas y privadas ha sido un tema que no va al ritmo de las demandas sociales , podemos ver que en las últimas décadas ha sido en el ámbito laboral en donde existen mucho más avances respecto de la promoción de la participación de la mujer en el trabajo, conciliación y flexibilidad en el espacio laboral con los ámbitos personales y familiares, así como también, la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos, en ese sentido las leyes que respaldan lo mencionado según (BCN, 2019), son:

Ley Nº 20.761, “extiende a los padres trabajadores el Derecho de Alimentar a sus hijos y perfecciona normas sobre Protección de la Maternidad”.

Ley Nº 20.607, “sanciona las prácticas de acoso laboral”.

Ley Nº 20.545 “incorpora el permiso postnatal parental”.

Ley Nº 20.348 “resguarda el derecho a la igualdad de remuneraciones”. Esta Ley da cuenta que “el empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo”, donde ambos deben recibir de manera equitativa sin distinción de género, dando énfasis a que todas las instituciones deben cumplir con la ley, ya sea, en el sector público como también privado. (BCN, 2019).

Desde el análisis de estadísticas ya mencionado, da cuenta como el sector privado no logra ser regulado, permitiendo que muchas mujeres vinculadas al área logren recibir una remuneración menor a los hombres, sin embargo, el sector público permite que el ingreso de mujeres sea más equitativa, ya que permite una mayor fiscalización.

Como lo vimos en los párrafos anteriores, existen normativas y leyes que promueven avanzar por en el camino justo de la igualdad de género y la pregunta que nos hacemos, que pasa entonces en la realidad laboral actual que siguen las estadísticas mostrando una brecha tan desigual en temas de salarios, sectores en el que se ocupan las mujeres y los cargos de responsabilidad en las que se encuentran hoy. Sin duda que un desafío tanto de gobierno, como de sociedad a tomar la cuestión de la desigualdad como un tema central y de suma importancia para avanzar hacia una sociedad más justa, es por esto, que la presente investigación se aboca al sector público.

Marco Teórico

CAPÍTULO I:

ORIGEN Y EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DE GÉNERO.

1.1.- Evolución de conceptos según autores.

Para comprender adecuadamente el concepto de género parece sensato aproximarnos a éste desde su origen. Para ello es importante comenzar a diferenciar el concepto de sexo como construcción biológica y el género como construcción social o cultural.

En el marco del proceso de investigación, revelamos al menos dos teorías relacionadas con la aparición de éstos conceptos de sexo y género. La primera permite situarnos desde una mirada biológica. Como a su vez, el segundo concepto sostiene una mirada más antropológica que nos permite entender los movimientos sociales asociados a esta dicotomía de sexo y género.

Los términos sexo y género, en algunas ocasiones suelen usarse como sinónimos, lo que genera de alguna manera confusión y error. Es por ello que creemos importante referirnos a las diferencias conceptuales, lo que nos va a permitir una comprensión mucho más objetiva de la evolución de ambos conceptos, en pos del desarrollo de la investigación.

Respecto del concepto de sexo, “El sexo son las características biológicas que definen a los seres humanos como hombre o mujer. Estos conjuntos de características biológicas tienden a diferenciar a los humanos como hombres o mujeres, pero no son mutuamente excluyentes, ya que hay individuos que poseen ambos. En el uso general de muchos idiomas, el término «sexo» se utiliza a menudo en el sentido de «actividad sexual», aunque para usos técnicos en el contexto de la sexualidad y los debates sobre salud sexual se prefiere la definición anterior” (OMS, 2008).

Por otro lado, se identifica el concepto de sexo como, “las características anatómicas de los cuerpos, incluida la genitalidad, así como las características morfológicas del aparato reproductor y aspectos tales como las diferencias hormonales y cromosómicas”. (Martínez, 2008).

Si bien el concepto de sexo, como lo vimos en las dos definiciones anteriores se refieren a las características biológicas del hombre y la mujer, ha sido un error social y cultural pensar que mujeres y hombres tienen capacidades diferentes respecto de su sexo y esto lo vemos reflejado en la masculinización y la feminización de actividades que se han asignado al “sexo fuerte” validándose el hombre en un rol productivo y al “sexo débil”, condicionando a la mujer, al rol reproductivo.

Todo esto, parte de la evolución histórica de ambos concepto y de los movimientos sociales que hace replantear las miradas a los estereotipos de género que siguen promoviendo estas diferencias basada en la fuerza que estos tienen, donde según Moore en Martínez (2008) “no es sencillamente psicológica, sino que están dotados de una realidad material perfecta, que contribuye a consolidar las condiciones sociales y económicas dentro de las cuales se generan”, podemos ver que esta consolidación de estereotipos sigue estando presente en la actualidad y siguen siendo potentes barreras que obstaculizan la igualdad.

Puesto que lo social está en constante cambio, en esta evolución existen momentos en el que se dan los escenarios propicios para cambiar los enfoques, respecto de ello el concepto de género surge en los años 70, en el marco de estudios de la sexualidad. Y es en esa época, en que el investigador John Money acuñó el concepto “género”, en el marco de los estudios del Hermafroditismo humano. Para respaldar a lo expuesto, según Money en (Garriga, 2011) el “género es un sistema de relaciones cara cara, de los padres y familiares próximos con la cría humana durante los dos o tres primeros años de vida, a partir del cual se instituye en el psiquismo de la criatura el sentimiento íntimo de ser niña o niño”.

Por tanto el género de un niño o niña va a depender de la socialización y la identidad asignada por los padres, dicho de otro modo el género se construye social y culturalmente.

Otra mirada bajo el concepto de género es la que señala que, ésta necesidad de género “surgió de la necesidad de romper con el determinismo biológico implícito en el concepto sexo, que marcaba simbólica y efectivamente el destino de hombres y mujeres”, permitiendo un análisis crítico acerca de lo biológico con la mirada del género. Así la misma autora, incluye que “esta nueva categoría de análisis científico reveló el carácter cultural de las construcciones identitarias de las personas”. (Martínez, 2008, pág. 36).

En consecuencia, el concepto de género ayudará a entender al hombre y la mujer desde la perspectiva de la construcción social y la dicotomía entre Sexo/Género que existe en la evolución de ambos conceptos, con una mirada mucho más amplia y que facilite la comprensión de cómo surgen las desigualdades por medio de la categorización de lo masculino y femenino, que sin duda determinan finalmente los roles, oportunidades, valoraciones y las relaciones entre mujeres y hombres.

Por tanto, es importante responder a la siguiente pregunta, ¿Qué significa hablar de género? En este sentido, “La desigualdad de las mujeres es un proceso que comienza con la división sexual del trabajo y se consolida con la constitución de los géneros sociales: si usted es mujer, tiene que hacer determinadas cosas, si es hombre, otras” (Toledo, 2000, pág. 1).

El concepto de género, contribuye a una diferenciación respecto a reconocer el estilo de vida de “las personas que realizan actividades femeninas y las que realizan actividades masculinas“. Por tanto, “en este Las personas,

independientemente de cuál sea su sexo, son tratadas según un patrón específico, el de género". (Toledo, 2000, pág. 2).

Por lo tanto, la división sexual del trabajo es la manifestación más evidente de la desigualdad de género. Es por ello que los movimientos feministas van a surgir desde estas desigualdades y será una consigna del movimiento reivindicar el rol de la mujer en todos los ámbitos sociales, ya que tanto hombres y mujeres deben tener las mismas oportunidades de desarrollo.

CAPITULO II:

GÉNERO Y FEMINISMO.

2.1.- Historia.

Al aludir sobre el concepto de género mencionado con anterioridad, este tuvo que pasar por diversos procesos. Históricamente el feminismo ha enfrentado esta constante adversidad, haciendo notar que no sólo vela por el proteccionismo de la mujer, sino que pretende establecer una serie de paradigmas equitativos que beneficien tanto a hombres y mujeres, con el propósito de inculcar también valores en base a lo políticamente correcto, y no lo tradicionalmente correcto.

De este modo, la inclusión que hace el feminismo a las demás ideologías sociales, logra crear otro impacto social, aun existiendo la sociedad patriarcal en la que nos vemos inmersos a diario. Sumado a esto, donde el silencio se rompe y los hábitos a los que nos vemos sometidos durante años se ven puestos en jaque. Y como consecuencia, vemos cómo poco a poco la tradición se va rompiendo, y

aunque muchos aún la siguen defendiendo, otros van dando cuenta de que las costumbres efectivamente deben cambiar.

Sigue existiendo una constante lucha por los derechos de la mujer, sumándose a estos los llamados derechos de género e igualdad de derechos entre las personas de la especie humana, ya no presentándose como una minoría, sino más bien como un conglomerado de grupos activistas que luchan constantemente por lograr la equidad y la igualdad de derechos, libertades y capacidades entre personas.

Los patrones sociales que han estado por años comenzaran a ser cuestionados, desde que las mujeres comienzan a luchar por sus derechos “la deconstrucción de la biologización de la feminidad, gracias a la introducción de la categoría género, condujo a rechazar frontalmente la justificación de la exclusión y la discriminación de las mujeres argumentando razones naturales (y no culturales) que frenaban transformaciones sociales” (Toledo, 2000). Ahora bien, el origen del feminismo, permite dar respuestas a las formas teóricas y de construcción social.

Por otra parte, Rosa Cid (2009), cita a la autora Simone De Beauvoir, con su obra “El segundo sexo”, es quien utilizó por primera vez el concepto de género. Logrando una reflexión desde la cuestión cultural, señalando que: “No se nace mujer, llega una a serlo” (Cid, 2009, pág. 71). Dando inicio a una ruta feminista filosófica. Por tanto, bajo esta mirada que introduce la autora, es importante rescatar que el género es en base a una construcción social, donde el género femenino se construye, la sociedad nos construye. Es sin duda, una reflexión de lo que hoy en día somos como sujeto.

Se hace necesario resaltar, que los movimientos feministas, definidos como un saber indisolublemente vinculado con un pensamiento filosófico político, han logrado realizar una comprensión respecto a las desigualdades de género. “La memoria colectiva y los retos del feminismo recorre el trayecto histórico de este

pensamiento como filosofía política, desde la Ilustración hasta nuestros días” (Valcácel, 2001, pág. 5).

Si bien la lucha de los movimientos feministas no es algo reciente, esto, gracias a muchas mujeres de todo el mundo que han luchado de manera histórica por sus derechos. Por ello es preciso saber, que la lucha del feminismo se aboca a la brecha de género, al consentimiento de cada mujer, a la de-construcción, el machismo, entre otros. Son puntos que trata esta lucha constante de igualdad.

Los anteriores puntos datan, de esta estructura social patriarcal, que permite esta brecha demarcada de género, donde permiten la desigualdad remunerativa entre hombres y mujeres, en una constante desventaja con el hombre. Por otro lado, la de-construcción, es la lucha de romper con esta construcción social de estereotipos y rol social por género. Otro punto, es el machismo que se vincula con esta construcción social, dando como resultado que muchos hombres logren posicionarse sobre la mujer.

Si nos abocamos a un recorrido histórico, en los años setenta, varios grupos feministas comienzan a exponer fuertemente por la desigualdad de derechos existentes “Durante siglos se explicó la desigualdad y subordinación de las mujeres como un producto lógico de su supuesta naturaleza, irracional débil y dependiente. La categoría de género permite desarmar la naturalización de la opresión, basada en hechos biológicos (diferencia genital) que son proyectados en desigualdades sociales” (Salgado, 2006).

Por tanto, el feminismo acuña a toda esta concepción de construcción social del “Género”, es por ello que la lucha constante de diversas mujeres es combatir y de-construir los roles sociales. Donde las mujeres han estado en un eslabón inferior ante el hombre en la escala social. Permitir una reflexión crítica de cómo las mujeres hoy en pleno siglo XXI se siguen replicando conductas patriarcales.

En efecto, el feminismo da suma importancia a esta lucha por de-construir los patrones sociales que por años han estado presentes en las mujeres. Esta lucha involucra diversas perspectivas de análisis. Por tanto, una de ellas, es la vinculación directa que tiene el género femenino con el concepto de poder. Esto se debe, a la subordinación y dominación, que se da en la relación entre hombre y mujer. Esto data, desde muchos años, que viene consigo una cultura patriarcal machista construida en diversos sistemas sociales.

Por esta razón, este concepto de poder logra determinar las relaciones de género en la sociedad. Por esto mismo, “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”. Dando cuenta, que el género mantiene una relación directa con las relaciones de poder, que se dan de manera jerarquía socialmente. (Amigot & Pujal, 2009, pág. 119).

En el marco de las observaciones anteriores, es fácil reconocer la dificultad para lograr la igualdad de género. Sin embargo, las relaciones de poder se han pronunciado a través de la historia, el ejercicio constante de dominación hacia la mujer. Esto llevado a otras a palabras, la visión androcentrista del hombre construida socialmente, logra contribuir a la invisibilidad de la mujer. Esto refleja en que en pleno siglo XXI las mujeres sigan luchando por una igualdad de género y por el respeto de sus propios derechos.

Al acuñar el concepto androcentrista, nos referimos a la centralización del hombre en la sociedad, donde se generaliza el pensamiento del hombre en el análisis de la realidad. Donde esta mirada de la realidad se aboca a la invisibilidad de la mujer.

Por tanto, esta centralización del hombre provoca relaciones de poder, ya que culturalmente, son los hombres que por años han decidido y dirigido la vida de las mujeres. Donde el hombre toma las decisiones del hogar, se asocia con la

responsabilidad económica del hogar, entre otros, permitiendo un rol de poder entre las familias y la sociedad, vulnerando a cabalidad los derechos de las mujeres es importante comprender “El debate sobre derechos humanos es fundamentalmente político, porque alude de manera directa al poder y en tal medida la categoría de género nos es de mucha utilidad para una comprensión más integral” (Salgado, 2006).

Los derechos de las personas, y para precisar más, los de las mujeres, están condicionados a estructuras sociales, económicas, culturales y políticas. Permitiendo incluso ser evidenciadas en vida y dinámica familiar.

En efecto, el poder se encuentra vinculado por relaciones interpersonales, es preciso mencionar, que para comprender las relaciones de poder, es importante conocer al sujeto y su contexto, esto, porque mientras el sujeto se logre vincular con otros, existirán relaciones de poder. Además, el poder condiciona a las relaciones entre los sujetos, cita Foucault: “Pensamos que el género como dispositivo de poder realiza dos operaciones fundamentales e interrelacionadas; por un lado, la producción de la propia dicotomía del sexo y de las subjetividades vinculadas a ella y, por otro, la producción y regulación de las relaciones de poder entre varones y mujeres”. (Pujual & Leache, 2009, pág. 122).

Entonces, el poder es la mirada más clara de comprender los contextos sociales, ya que, es un fenómeno presente en todas las relaciones humanas. Dicho esto, lo que nos plantea Foucault, ha permitido que muchas corrientes feministas, realicen un análisis crítico, en cuanto a las relaciones de poder y subordinación, que se da entre hombres y mujeres.

En el artículo elaborado por Brunet & Santamaría (2009), quienes exponen la siguiente cita sobre el concepto de dominación, Según Foucault (1999) “Un orden de dominación se constituye cuando (...) las relaciones de poder, en lugar de ser móviles y permitirles a los diferentes partenaires una estrategia que las modifique,

se encuentran bloqueadas y cristalizadas (...) estamos ante lo que puede llamarse un estado de dominación". (Brunet & Santamaría, 2009, pág. 63).

Lo citado, alude a este concepto de relación de poder y subordinación, que se da hacia las mujeres desde la dominación masculina. Por tanto, las relaciones de poder surgen desde situaciones de dominio.

Por tanto, ante estas relaciones de poder, es importante comprender el vínculo con los derechos humanos y en especial con los derechos de la mujer, ya que como bien se indicó anteriormente estas relaciones de poder logran dejar a la mujer en un escalón inferior socialmente. Para esto, es importante conocer que se entiende por derechos humanos, para luego dar cuenta de cuáles son los derechos de la mujer, donde en una sociedad de jerarquización de poder, y más aún donde el hombre es el eje central de la sociedad. Es importante comprender cuales son los derechos humanos de las personas.

Por tanto, en el siguiente capítulo se dará cuenta desde la Organización de las Naciones Unidas (ONU), una definición clara respecto de los derechos humanos, para luego profundizar cuáles son los derechos de las mujeres, y cuál es el rol que cumple el Estado ante dichos derechos.

CAPÍTULO III:

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS.

3.1.- Lo que se entiende por Derechos Humanos.

Hoy en día, es conveniente comprender que son los Derechos Humanos. Para este análisis, La Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2019), refiere los derechos humanos cómo:

“Derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles”.

Así, los derechos humanos, son los principios sustentados en toda sociedad, con un estado de derecho, “Son garantías jurídicas universales que protegen a los individuos y los grupos contra acciones y omisiones que interfieren con las libertades y los derechos fundamentales y con la dignidad humana”. (Arbour, 2006).

En otras palabras, los derechos humanos, son aquellos que las personas tienen solo por su condición de ser humano. Estos Derechos fueron declarados en Paris, Francia, el 10 de diciembre de 1948.

En ellos, se proclaman 30 artículos en la declaración universal de los Derechos Humanos, que especifican el derecho de igualdad a todo ser humano. Por tanto, son inherentes a toda persona, cómo también estos deben ser sin excluir a ninguna persona. Expresado plenamente en el artículo 1, el cual según la declaración universal expuesta desde el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (MINJUSTICIA, 2019) “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad

y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”.

3.2.- Lo que pretenden los Derechos Humanos.

Para comprender mejor lo que los derechos humanos pretenden entregar a la sociedad, señalamos lo siguiente:

“El derecho a la vida, la libertad y la seguridad de la persona, la libertad de asociación, expresión, reunión y circulación, el derecho al más alto grado posible de salud, el derecho a no ser sometido a arresto o detención arbitrarios, el derecho a un juicio imparcial, el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, el derecho a alimentos en cantidad suficiente, vivienda y seguridad social, el derecho a la educación. El derecho a igual protección de la ley, el derecho a no ser objeto de injerencias arbitrarias en la vida privada, la familia, el domicilio o la correspondencia, el derecho a no ser sometido a tortura ni a tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes, el derecho a no ser sometido a esclavitud, el derecho a la nacionalidad, la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión, el derecho a votar y a participar en la dirección de los asuntos públicos, y el derecho a participar en la vida cultural”. (Arbour, 2006, pág. 21).

3.3.- La importancia del Estado ante los derechos humanos.

Por otro lado, el Derecho internacional de los derechos humanos es “Donde se establece la obligación de los gobiernos a actuar de una manera determinada o abstenerse a emprender ciertas acciones, para promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales de los individuos o grupos”, Según lo declara (ONU, 2019).

La Declaración de los Derechos Humanos establece, que el Estado encargado del territorio, debe tener por obligación, el ser garante de que dichos principios sean respetados tanto para hombres y mujeres. Por otro lado, “delimitan el poder del Estado y, al mismo tiempo, exigen que el Estado adopte medidas positivas que garanticen condiciones en las que todas las personas puedan disfrutar de sus derechos humanos”. (Arbour, 2006, pág. 19)

El Estado debe otorgar las herramientas fundamentales que permitan la aplicación de los derechos humanos, así mismo, bajo el diseño y ejecución de políticas públicas, y programas estatales, donde se espera una mejora en cuanto a la calidad de vida de todos los seres humanos. Por tanto, “los Estados son los principales titulares de deberes que asumen obligaciones en relación con los derechos humanos”. (Arbour, 2006, pág. 19).

El Estado como agente garantizador de cambio, debe enfatizar dichos cambios ante esta discriminación histórica que ha tenido la mujer, respecto a distintos factores discriminatorios a nivel mundial. Por ello, el Estado está en la obligación de respetar tres obligaciones, los cuales son: respetar, proteger y cumplir, donde la primera obligación acuña a que el Estado está obligado a que todo individuo goce de sus derechos, por otro lado la segunda obligación proclama a que el Estado debe garantizar la protección de cada individuo y el respeto de sus derechos, por último el tercer punto alude a que el Estado tiene por obligación cumplir el respeto de los derechos de cada persona.

Bajo esta lógica, se comienza a dar participación principal al Estado para que los derechos de las mujeres sean respetados bajo todo ámbito discriminatorio y de violencia, como además la incorporación de la mujer en distintos programas estatales. Así, se da prioridad a la importancia vital de las mujeres.

Es además importante resaltar que estos han demostrado grandes avances en los derechos de las mujeres. La determinación y alcance de los derechos

reconocidos en un contexto de transformación y re direccionamiento a transformaciones, los cuales tiene como eje primordial la dignidad de mujeres y hombres.

Es pertinente comprender lo que se acuña por derechos humanos, ante este abanico de desigualdades que día a día muchas mujeres viven. Para ello la comprensión de la responsabilidad de parte del Estado, sostiene que estos deben ser respetados y ejecutados. No es posible que, en el actual no se respeten los derechos tan primordiales de las mujeres y que el propio Estado no logre una real fiscalización ante estos.

CAPÍTULO IV:

GÉNERO Y DERECHOS DE IGUALDAD.

4.1.- Antecedentes históricos.

Es así, que muchas mujeres sostienen una lucha constante por el respeto de los derechos de igualdad y por sobre todo los derechos inherentes de las propias mujeres. Tal vez, hablar de “derechos de la mujer”, suele parecer una redundancia, sin embargo, resulta pertinente, una comprensión exhaustiva acerca de las desigualdades de género. Las mujeres tienen el derecho pleno de disfrutar de sus derechos equitativamente, vivir sin ningún tipo de discriminación.

Resulta lógico, destacar la participación de la escritora Olympe de Gouges, que en plena Revolución Francesa, logra escribir “La Declaración de Derechos de la mujer y de la ciudadanía”, en el año 1791. Frente a esta valoración positiva, permite dar cuestión a que las mujeres somos iguales a los hombres en ámbitos de derechos e igualdades. Se comienzan las primeras declaraciones de derecho, donde algunas mujeres empiezan a tomar conciencia de esa universalidad que

proclaman los derechos.

Por otro lado, Mary Wollstonecraft feminista Europea, logra contribuir con su obra “Vindicación de los derechos de la mujer” en el año 1792, postulando ya a un feminismo desde la ilustración bajo un pensamiento crítico.

Las presentes mujeres mencionadas, como muchas, han luchado por lograr la tan anhelada igualdad. Sin embargo, a pesar de los avances queda mucho camino por recorrer. Siendo un legado histórico, que muchas mujeres comparten, y logran seguir lo que muchas mujeres nos dejaron en la historia. Pero gracias a estas y muchas mujeres, esta situación de desigualdad ha ido cambiando. Las organizaciones, movimientos feministas y diversas mujeres que luchan, se aferran a lo que refieren los derechos humanos, para a su vez, visibilizar las injusticias hacia la mujer, y proclamar por derechos más inclusivos.

Es por ello que muchas mujeres hoy en día se cuestionan el ¿Por qué las mujeres debemos luchar por nuestros derechos?, esta interrogante ha estado presente quizás por décadas, sin dejar de lado, que pese a que existe una declaración universal por los derechos humanos, la mujer aún debe exigir que estos sean respetados.

Otro hito histórico, es el derecho a voto de las mujeres en el mundo, quienes lograron en los años 50, tener participación social en elecciones políticas. Respecto de éste hecho señalado por el periódico online feminista (“Mujeres en Red”, 2019), “en el año 1952 las Naciones Unidas aprobó la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer, en el que se establece que las mujeres tienen derecho a votar en todas las elecciones en igualdad de condiciones con los hombres, sin discriminación alguna. En esta misma época, en la mayoría de los países centroamericanos, las mujeres logramos por fin conquistar el derecho al voto...”. (MR, 2019).

En Chile, el derecho a voto para las mujeres se oficializó en el año 1934, y respecto de éste hito el Museo Histórico Nacional (2019), señala: “en el año 1934, en que se dictó la Ley sobre Organización y Atribuciones de las Municipalidades, las mujeres pudieron votar en las elecciones municipales, previa inscripción en los Registros Electorales, pudiendo elegir y ser elegidas como regidoras” (MNH, 2019).

4.2.- El derecho de igualdad.

Al realizar un recorrido histórico de mujeres que han estado presentes en la lucha de género, es fundamental reconocer cuales son los derechos de la mujer, para ello es imprescindible comprender que se entiende por igualdad. Para entender el concepto de igualdad, “Es un derecho humano y anhelo de la humanidad. La igualdad no se refiere a datos fácticos o cualidades que deben tener todas las personas, sino al idéntico valor que se le debe dar a todas ellas por el sólo hecho de nacer. Es un concepto que ha sido mal entendido como la exigencia de tratar a todo el mundo como si fueran idénticos y por ello muchas mujeres han rechazado este concepto.” (Facio, 2009, pág. 16).

La cita anterior, desde una perspectiva de género, permite ver los derechos de igualdad no bajo una concepción de igualar al hombre y mujer desde lo biológico, sino más bien, desde una igualdad de derechos y oportunidades. Por esta razón el concepto equidad de género “se utiliza para referirse al trato justo de la mujer y el hombre en función de sus necesidades respectivas. Esto puede incluir un trato igual, o un trato diferente pero considerado equivalente en cuanto a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las oportunidades” (ONU, 2014, pág. 37).

Por esto, el discurso desde la mirada feminista, expone como estos derechos de igualdad solo se logran centrar en la figura del hombre. El sentido pleno de la universalidad de los derechos humanos se entienda mal, de modo que este solo se logre reducir a ciertos grupos (hombres), que históricamente han tenido mayor privilegio en la sociedad, en otras palabras la centralización del hombre en la

sociedad (el sesgo androcentrismo). Esto, afecta en mayor grado a las mujeres, por permanecer a la mitad de la especie humana.

Con el transcurso de la historia se ha venido delimitando los derechos de las mujeres a tener un trabajo asalariado, a tener propiedades, la decisión propia de su cuerpo, a la propia autonomía, ocupar puestos de jerarquía.

Las mujeres viven expuestas a diversos actos de violencia, pero no tan solo logran ser físicas, si no también, existe la violencia simbólica, donde a la mujer se logra asignar labores domésticas, dejándola siempre en espacios más reducidos ante el hombre.

Pero estas representaciones sociales, refieren a una realidad social. Dejan de lado la riqueza humana de las mujeres, sus capacidades, su contribución a la sociedad, pero esto, no todas las mujeres han aceptado estas desigualdades. Todavía falta mucho, pero dar continuidad del quehacer de diversas mujeres que a lo largo de la historia han ido luchando por esta igualdad de oportunidades. Es por ello, lo fundamental incorporar una perspectiva de género ante todos los antecedentes de desigualdad de género.

CAPÍTULO V:

MUJER Y MUNDO LABORAL.

5.1.- Incorporación femenina a la fuerza de trabajo.

No resulta fácil ser mujer en el mundo laboral, esto indica, por las grandes desventajas presentes. El estudio de la mujer con el trabajo, también logra implicar cual es la situación en la cual se encuentran hoy las mujeres. Desde una perspectiva de género, la presente investigación, ahonda sobre el mundo laboral y el trabajo. Es

evidente entonces, no dejar de lado, los sesgos androcéntricos que han permitido posicionar al hombre como eje principal en el mundo laboral.

Analizar la relación mujer y trabajo, resulta difícil, ya que, la mujer siempre desde la historia, ha estado presente en una fuerte segregación ocupacional. Donde el acceso al trabajo ha estado vinculado a diversos obstáculos. Respecto de éste escenario complejo, “Las mujeres enfrentan barreras que las frenan para el acceso mismo al ejercicio de la actividad económica y para trabajar en determinadas actividades y sectores, y padecen discriminaciones directas e indirectas en sus lugares de trabajo que afectan gravemente a sus condiciones laborales” (Manrique, 2010, pág. 39).

A pesar de que se ha avanzado mucho en la incorporación de la mujer en el ámbito laboral, sigue siendo un desafío latente, donde a lo largo del tiempo, muchas mujeres siguen experimentando limitantes para obtener un trabajo decente. Pese a que la incorporación de mujeres en el mercado laboral, ha ido aumentando, siguen existiendo sesgos de género y discriminación salarial.

Diversos factores obstaculizan la igualdad en el empleo, uno de ellos es desde una mirada histórica, es la división sexual del trabajo, el cual, se han comprometido roles domésticos al género femenino. Por esto, es que en los años 70 ante diversos grupos feministas, aluden al concepto de división del trabajo y las relaciones asimétricas que se dan entre hombre y mujer.

Las mujeres han sido relegadas, a un puesto de subordinación en la sociedad. Inclusive, su incorporación, se dio en condiciones desiguales, enfatizando en los salarios inferiores ante el hombre. La división técnica dentro de las organizaciones como también, las relaciones de género, es un reflejo de las relaciones sociales. Además, “esta división da cuenta de la doble presencia, de la doble adscripción productiva y reproductiva de las mujeres” (Brunet & Santamaría, 2016, pág. 64).

Por esta razón la división sexual del trabajo, expone y acentúa los mayores desafíos que logran enfrentar las mujeres en el mundo laboral. Una mirada desde la concepción feminista, es en cuanto a la distribución de roles, como lo es la asignación de responsabilidades entre mujeres y hombres. “El trabajo es una relación social esencialmente y exclusivamente capitalista”. (Brunet & Santamaría, 2016, pág. 64).

La división sexual del trabajo, también se logra vincular de manera directa con esta categorización de los empleos. Pese a que el número de mujeres en el mundo laboral ha ido en incremento, sigue siendo menor a los hombres, y la vulnerabilidad es mayor. Muchas mujeres están presentes en trabajos domésticos como asesoras de hogar o “empleos femeninos”, caracterizados por bajos salarios. Según expone el observatorio de igualdad de género (CEPAL, 2019), indica que pese a que la participación femenina incrementó en un 53%, la brecha de género sigue siendo mayor entre hombres y mujeres.

Permite comprender la dialéctica que surge entre el concepto mujer y trabajo, que desde la mirada de la economía feminista de (Brunet & Santamaría, 2016) “la labor esencial de esta economía es de construir los conceptos fundamentales de economía y trabajo, visibilizando el otro oculto (el trabajo doméstico, el hogar, la reproducción) y desvelando el desigual reparto por género de los empleos y trabajos”. A su vez, “la mayoría de las mujeres queden situadas como trabajadoras del segmento secundario, lo que justificaría, al menos en parte, sus características laborales y salariales” (Brunet & Santamaría, 2016, pág. 67).

La desigualdad de género es, una realidad difícil de erradicar, desde esta perspectiva, la teoría feminista apunta a la presencia de desigualdades de género en el mundo laboral. Por esto, es importante lograr identificar las desigualdades de género ante la segregación vertical y horizontal, donde permite dar cuenta de donde están posicionadas las mujeres hoy en día en ámbitos laborales. Por tanto en el

siguiente punto se darán a conocer éstos conceptos, que dan cuenta de una desigual segmentación laboral.

5.2.- Segregación vertical y horizontal.

Muchas mujeres, al incorporarse en el mundo del trabajo, deben enfrentarse a estructuras de jerarquización masculinas, las que están presentes en lo que se denomina “Segregación laboral”. Esto permitiendo ser un factor determinante para el género femenino al ocupar cargos de mayor responsabilidad. Según (Barberá, M Dema, Estellés, & Devece, 2011) referencia a la representación de mujeres y hombres en las diferentes ocupaciones: trabajan en sectores distintos y ocupan cargos diferentes. “Las mujeres sistemáticamente se encuentran concentradas en aquellas ocupaciones que presentan una mayor inestabilidad, menor retribución y menor reconocimiento” (Barberá, M Dema, Estellés, & Devece, 2011, pág. 988).

La segregación laboral, son condiciones desiguales, que de sobre manera limitan a las mujeres a desarrollarse profesionalmente. Respecto a este fenómeno, no es suficiente analizar las condiciones de trabajo, si no, la concentración de fuerza de trabajo según el género, en puestos de poder en condiciones de inferioridad y dominación entre hombres y mujeres.

En efecto, para muchas mujeres alcanzar cargos de mayor responsabilidad no ha sido una tarea fácil, más si por décadas han estado vinculadas a este rol histórico, donde se les ha relegado al rol doméstico, como lo es el cuidado de los hijos.

En este sentido, para las mujeres se les complejiza aún más el poder alcanzar cargos de mayor responsabilidad o tener una posición jerárquica para la toma de decisiones, como lo hacen los hombres. Esta desigualdad, no tan solo se logra identificar en las diferencias salariales, además es evidente distinguir los tipos de trabajo ofrecidos a las mujeres. Donde muchos son asociados a labores

domésticas. Son pocas las mujeres que logran tener cargos de jefatura o de mayor responsabilidad. Si bien, el número de mujeres en estos cargos ha aumentado de manera leve, las desigualdades siguen presentes en su desarrollo profesional.

Por tanto, (Cárdenas, Correa, & Prado), señalan la siguiente cita de, (Brunet/Alarcón, 2005; Godoy/Díaz/Mauro 2009) “La segregación laboral según género es un fenómeno social a través del cual se expresa el orden patriarcal en el mercado del trabajo. La división sexual del trabajo social moderna, en el marco de la cual las actividades y responsabilidades para hombres y mujeres en la esfera pública como privada ocurre de manera diferenciada”, (Cárdenas, Correa, & Prado, 2014, pág. 400).

Vinculado al concepto de segregación laboral, este fenómeno sigue siendo transversal en la escala jerárquica de responsabilidades. Por otro lado, la segregación ocupacional permite la concentración desproporcionada considerablemente en las labores realizadas por hombres y mujeres. Esto se debe a los estereotipos contruidos socialmente, donde por años han dejado a la mujer realizar labores inferiores al hombre. Ribas, cita a Barberá y otros (2002), quienes exponen que , “la proporción de mujeres disminuye a medida que se asciende en la jerarquía piramidal, de modo que su presencia en posiciones de poder y asumiendo responsabilidades laborales es mínima”. (Ribas, 2004, pág. 33).

En este sentido, Ribas, cita a Barberá y otros (2002), quienes señalan que la discriminación vertical permite observar los porcentajes de mujeres y hombres, según su ocupación laboral “como si se toma en consideración la cantidad de mujeres que, hoy en día, figura entre la población activa, teniendo en cuenta, además su nivel de formación y preparación profesional”. (Ribas, 2004, pág. 33). Esto demuestra que dicha segregación parte únicamente, por la formación de las mujeres, más que por su calidad de trabajo realizado.

Este concepto, también es vinculado con la teoría “techo de cristal”, el cual alude a los obstáculos que enfrentan muchas mujeres para ascender a cargos dentro de las organizaciones. En este sentido “las barreras que enfrentan las mujeres que intentan o aspiran alcanzar altos cargos (así como mayores niveles de salario) en las empresas, gobierno, educación y organizaciones sin fines de lucro” (Quezada, 2015).

Esta teoría, en otras palabras alude, a que las mujeres desean avanzar en su desarrollo profesional, pero hay diversas barreras que impiden ese desarrollo. Esto subyace a la carga familiar, pero va mucho más allá, y tiene relación con la estructura social, lo cual impide el desarrollo profesional de las mujeres.

Otra mirada de desigualdad de género en el ámbito laboral, es lo denominado como, “Segregación horizontal”. Esto alude, a las mujeres que se encuentran presentes en el sector de servicio. Según lo que el Instituto Nacional de Estadísticas (INE, 2015), da cuenta de que un número importante de mujeres, se encuentran en sectores de servicio. Por otro lado, da cuenta que los hombres son quienes se posicionan en labores como la ingeniería, la minería, la construcción, entre otros.

Se hace necesario resaltar, que esta desigualdad da resultados negativos en el desarrollo de las mujeres, en el ámbito laboral como personal. Además, en el transcurso de la historia la ocupación de las mujeres en el ámbito laboral no ha variado. Las mujeres y hombres se desarrollan en puestos de trabajo, condicionados especialmente por los estereotipos asignados al género. Respecto del concepto de Segregación Horizontal, (Barberá, M Dema, Estellés, & Devece, 2011) citan a Rubio (2008), indicando que las mujeres “se aglutinan en actividades vinculadas con las tareas habitualmente femeninas según la división sexual del trabajo (...) a nivel europeo, las mujeres se incorporan de manera prioritaria a cinco sectores de actividad: asistencia sanitaria, servicios sociales, educación, administración pública y venta al detalle”.

No es casual, que el trabajo femenino se siga identificando en ciertos sectores, como también, a esta distribución no uniforme de labores en un sector determinado. Esto también se vincula con la brecha salarial, (Ribas, 2004) “ocurre cuando la principal base para la determinación de las remuneraciones no es el contenido del trabajo realizado, sino el sexo, el color u otros atributos personales de la persona que lo realiza”.

En este desigual escenario laboral, se deben desarrollar profesionalmente las mujeres, el que impacta sin duda en los otros trabajos no remunerados, como lo son los de cuidadora, jefa de familia, proveedoras, etc.

5.3.- Mujer y su labor no remunerada.

El trabajo no remunerado, comprende a las actividades destinadas al cuidado de la familia y el hogar. Se entiende que con estas responsabilidades en el ámbito familiar, se les ha asignado al género femenino, un trabajo “no pagado” en la esfera privada, dedicada la gran mayoría de las mujeres de manera total o parcial. La Dirección del Trabajo (DT, 2019), señala que las mujeres “se han incorporado al mundo del trabajo sin abandonar los roles tradicionalmente asignados, por tanto, junto con el trabajo siguen siendo las principales responsables de la mantención de la casa y el cuidado de los hijos, esto ha derivado que muchas se desempeñen en jornadas parciales, las que generalmente no están sujetas a ningún tipo de regulación, además de generar menores ingresos”.

Es por esta construcción social, de asignación del trabajo reproductivo al género femenino como el trabajo productivo al género masculino, que lleva a que las mujeres a lo largo de la historia sean quienes cumplan estas funciones de cuidado. Donde la mujer tiene una doble vida, donde una son las actividades remuneradas de cumplimiento laboral, y el otro es su labor dentro de la familia, (Carrasquer, Torns, Tejero, & Romero, 1988) “la invisibilidad que caracteriza al

trabajo de reproducción significa que la actual organización social no reconoce su existencia como trabajo.”

Esta perspectiva resulta importante, permitiendo una explicación en la cual releva la actividad laboral femenina, ya que, en Chile y en el mundo las tareas del hogar recaen principalmente en las mujeres.

CAPÍTULO VI:

ESTRATEGIA METODOLÓGICA.

6.1.- Metodología Cualitativa.

Para efectos de la investigación, se recogerán aportes desde la investigación cualitativa, puesto que esta, “proporciona profundidad a los datos, dispersión, riqueza interpretativa, contextualización del ambiente o entorno, detalles y experiencias únicas. También aporta un punto de vista “fresco, natural y holístico” de los fenómenos, así como flexibilidad” (Hernández, Fernández, & Baptista, 1998)

El desarrollo de la investigación tendrá como campo de estudio el Centro Metropolitano Norte de Til Til. Es aquí donde se recogieron, los relatos de mujeres profesionales que se desempeñan en distintas áreas laborales, recogiendo diversos factores que inciden en el contexto, permitiendo profundizar en las diferentes formas de comprensión de la realidad vivenciada por cada una de ellas.

Por otra parte, la investigación cualitativa, “Consiste en “reconstruir” la realidad tal y como la observan los actores de un sistema social previamente definido. A menudo se llama “holístico”, porque se precia de considerar el “todo”, sin reducirlo al estudio de sus partes” (Hernández, Fernández, & Baptista, 1998).

Esto permitirá describir, descubrir e interpretar una realidad de manera más explícita, con el objetivo de comprender las desigualdades de género presentes en la trayectoria profesional de las entrevistadas. Pues entonces, “resulta esencial abordar los significados subjetivos que los individuos atribuyen a sus actividades y sus ambientes; se puede decir que no se ha intentado buscar la verdad o la moralidad, sino una comprensión detallada de las perspectivas de las personas” (Álvarez - Gayou, J; 2003), para comprender el significado que las propias mujeres le dan a su rol como profesional dentro de CMN Til Til.

De esta manera la metodología cualitativa, “Se refieren a la investigación que produce datos descriptivos e interpretativos mediante la cual las personas hablan o escriben con sus propias palabras el comportamiento observado” (Berríos, 2000) permitiéndonos con esto un espacio de reflexión y construcción del problema a investigar, bajo una premisa del relato personal, desde la propia percepción de cada mujer, la cual, será enfocada desde un plano de construcción por medio de la experiencia personal. Por último, “El investigador cualitativo estudia a las personas en el contexto de su pasado y de las situaciones en las que se hallan”. (Tailor & Bogan, 1987). Esta perspectiva permitirá comprender el contexto en el cual se encuentran las mujeres, y como el entorno ha influenciado en su realidad.

6.2.- Enfoque Metodológico: Fenomenológico.

El enfoque de investigación será desde lo fenomenológico, “A diferencia del diseño narrativo, centrada en la sucesión de eventos desde el punto de vista cronológico, en la fenomenología “el investigador identifica la esencia de las experiencias humanas en torno a un fenómeno de acuerdo a como lo describen los participantes del estudio” (Creswell, 2003). De esta manera los esfuerzos de esta investigación estarán puestos en entender “los fenómenos sociales desde la propia perspectiva del actor. Examina el modo en que se experimenta el mundo. La realidad que importa es lo que las personas perciben como importante. (Douglas

1970, pág. 1). Pues busca comprender, la realidad descrita e interpretada por las propias mujeres en el escenario en el cual desarrollan sus labores.

El desarrollo de la investigación, será realizado en el campo laboral de las mujeres, lo cual tendrá una característica de estudio Naturalista, es decir esto “porque estudia a los objetos y seres vivos en sus contextos o ambientes naturales y cotidianidad e Interpretativo (pues intenta encontrar sentido a los fenómenos en función de los significados que las personas les otorguen”, (Roberto Hernández Sampieri, 2010). Permitiendo la interpretación del fenómeno según los significados que las mujeres le den.

Entonces este estudio, se enfocará en comprender la existencia de desigualdades de género presentes en diversos cargos laborales, como también en distintos espacios de CMN Til Til y las formas en que las mujeres transmiten desde su propio relato dicho fenómeno social.

6.3.- Tipo de Estudio.

El presente estudio cuenta con un carácter exploratorio, pues representa uno de los primeros acercamientos al fenómeno, en cuanto a formas de representación e identificación que las mujeres profesionales de CMN Til Til reconocen.

Además, porque en el contexto específico en el que será realizada la investigación no se han efectuado estudios en esta área específica, dado a la diversidad de variables que ésta investigación tiene respecto de la desigualdad de género que vivencia mujeres profesionales en el contexto que configura un Centro de Régimen Cerrado (CRC) en el CMN Til Til. Es por esto que nos interesa rescatar las percepciones de personas que han vivido experiencias asociadas a los temas de género vinculados al contexto laboral, para comprender las formas en que ellas han vivenciado las experiencias, permitiendo que en el desarrollo se pueda percibir desde los sentidos subjetivos de las protagonistas, por medio del relato. Además de

construir una mirada desde los mismos actores respecto de la trayectoria laboral que han tenido.

6.4.- Universo y Unidad de análisis:

6.4.1.- Universo:

El universo de estudio está constituido por todas las mujeres que trabajan en CMN Til Til, de SENAME. De las cuales se realiza un catastro de 54 mujeres presentes en la institución.

6.4.2.- Unidad de Análisis:

Nuestra unidad de análisis serán las mujeres profesionales que trabajan en CMN Til Til de SENAME. De las cuales se identifican 42 mujeres que cuentan con este criterio de inclusión.

6.5.- Selección de caso:

En este punto, se seleccionarán algunos casos en relación a los siguientes criterios:

- Personas de distintos rangos etarios, con la finalidad de obtener distintas miradas respecto del fenómeno en relación al ciclo vital en el que se encuentran.
- Personas profesionales con trayectorias laborales distintas, esto nos va a permitir conocer los facilitadores y obstaculizadores que han tenidos en sus trayectorias.
- La voluntariedad de las mujeres profesionales a participar de la investigación.

6.6.- Técnicas de recolección de datos.

Para obtener información relevante en la presente investigación se efectuarán entrevistas de Semi-Estructuradas, “El propósito de las entrevistas es obtener sobre el tema, problema o tópico de interés en los términos, el lenguaje y la perspectiva del entrevistado (en sus propias palabras). El experto es el mismo entrevistado, por lo que el entrevistador debe escucharlo con atención y cuidado. Nos interesa el contenido y la narrativa de cada respuesta” (Hernández, Fernández, & Baptista, 1998) sino más bien las percepciones y puntos de vista que estos tengan con respecto a sus propias experiencias de vida.

Esta técnica nos va a permitir obtener desde el relato, información relevante para dar respuesta a los objetivos planteados en la investigación, así como otros temas que surjan en la propia entrevista. Además, nos va a permitir crear espacios de conversación que faciliten el acceso a la visión de las mujeres y sus reflexiones, ya que, el contenido de los diálogos será el reflejo de la realidad vivida por las entrevistadas.

Se realizará una introducción de la propuesta de investigación que permita contextualizar a las entrevistadas, respecto a los temas a tratar. Seguidamente, se procede a la aplicación del instrumento, que logre la recolección de información para el proceso de investigación. En este caso el entrevistador dispone de un «guión», con los temas que debe tratar en la entrevista. Sin embargo, el entrevistador puede decidir libremente sobre el orden de presentación de los diversos temas y el modo de formular las preguntas.

En el ámbito de un tema determinado, el entrevistador puede plantear la conversación de la forma que desee, plantear las preguntas que considere oportunas y hacerlo en los términos que le parezcan convenientes, explicar su significado, pedir al entrevistado que le aclare algo que no entiende o que profundice

sobre algún aspecto cuando lo estime necesario, y establecer un estilo propio y personal de conversación. (Corbetta 2007).

Esto, permitirá realizar un diagnóstico en relación a las desigualdades de género que inciden en la trayectoria profesional de mujeres que trabajan en la institución. Las cuáles serán aplicadas a seis mujeres profesionales, de diferentes cargos, descritas en la selección de casos. Por un lado, se realizará una recolección de datos que dé cuenta de las motivaciones y expectativas presentes en las seis mujeres profesionales. Por otro lado, identificar las desigualdades de género presentes en su desarrollo como profesional en el centro. Y por último, identificar la existencia de obstaculizadores y facilitadores presentes en su desarrollo profesional.

6.7.- Técnicas de análisis de información.

A partir de los relatos y de la información obtenidas en las entrevistas semi-estructuradas, se levantarán categorías de Análisis que posteriormente se van a ir refinando para dar respuesta a la pregunta de investigación.

Como a su vez, se realizará un análisis de contenido cualitativo con la finalidad de “organizar los datos recogidos, transcribirlos a texto cuando resulta necesario y codificarlos. La codificación tiene dos planos o niveles. Del primero, se generan unidades de significado y categorías. Del segundo, emergen temas y relaciones entre conceptos. Al final se produce teoría enraizada en los datos (Hernández, Fernández, & Baptista, 1998) Por tanto, “Al ingresar al campo o ambiente, por el simple hecho de observar lo que ocurre, estamos recolectando y analizando datos, y durante esta labor, la muestra puede ir ajustándose” (Hernández, Fernández, & Baptista, 1998) con la finalidad de obtener una mirada mucho más acabada con respecto al fenómeno que estamos investigando.

6.8.- Análisis de contenido.

La técnica que se utilizará será de análisis de contenido, “De ser posible, de cada categoría es conveniente incluir ejemplos de unidades, como segmentos, citas textuales tomadas de entrevistas o sesiones grupales, de todos los grupos o actores (cuando son demasiados, de los más relevantes o significativos). Tales citas se intercalan con las interpretaciones del investigador o investigadora que resultaron del análisis” (Cuevas, 2009). Donde se permitirá recoger citas de las mujeres que den mayor acercamiento al desarrollo de la investigación, por medio del discurso que ellas plantean respecto a las desigualdades de género presentes en su desarrollo profesional en el centro.

7.- ANÁLISIS DE CATEGORÍAS.

En este apartado se presentaran las categorías de análisis que permitirán hacer un reconocimiento de varios conceptos presentes en nuestra investigación, en este sentido la investigación cualitativa, permite el manejo de información importante. Logrando reconocer las categorías más relevantes para el análisis. A partir de lo siguiente, se esquematizarán las siguientes categorías de análisis:

7.1 ESQUEMA DE CATEGORÍAS DE INVESTIGACIÓN

¿De qué manera la desigualdad de género incide en la trayectoria profesional de mujeres que trabajan en el Centro Metropolitano Norte de Tlil Tlil desde sus propios relatos?

Objetivo General:

Conocer de qué manera las desigualdades de género incide en la trayectoria profesional y laboral, de las mujeres que trabajaen en el Centro Metropolitano Norte de Tlil Tlil.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

Conocer las motivaciones y expectativas de las mujeres, para desarrollarse profesionalmente en el CMN Tlil Tlil

Conocer si las mujeres del CMN de Tlil Tlil, identifican desigualdades de género en su trayectoria profesional en la institución.

Identificar Obstaculizadores personales y/o institucionales que afecten el desarrollo profesional de las mujeres que trabajan en el CMN Tlil Tlil

Identificar los facilitadores personales y/o institucionales que inciden en el desarrollo profesional de las mujeres que trabajan en el CMN Tlil Tlil.

CATEGORÍAS DE ANÁLISIS

MOTIVACIONES

EXPECTATIVAS

DESIGUALDAD DE GÉNERO

OBSTACULIZADORE S

FACILITADO RES

SUB CATEGORÍAS

SUB CATEGORÍAS

SUB CATEGORÍAS

SUB CATEGORÍAS

SUB CATEGORÍAS

-Personales.
-Estabilidad Laboral.

-Personales.

-Percepción personal.
- Estereotipos.
-Brecha Salarial
-Auto-Exigencia.
-Exigencia Institucional.
-Segmentación Vertical.

-Institucionales.

-Personales.
-Institucionales

8.- ANÁLISIS DE RESULTADOS.

A continuación se presenta el análisis realizado a las entrevistas semi-estructuradas que se les aplicó a las mujeres profesionales que trabajan en el CNM Til Til. Este análisis nos va a permitir tener una aproximación a la visión personal que tiene cada una de ellas respecto a las desigualdades de género que puedan o no estar presente en sus trayectorias profesional y personales, en la ejecución de sus funciones y en las relaciones laborales al interior de un sistema CRC.

8.1.- Motivaciones.

Dentro de las motivaciones que manifestaron las entrevistadas, surge la motivación personal como también la laboral. Respecto a lo personal, ésta se vincula directamente con el “Sentido” de desarrollarse profesionalmente y respecto a lo laboral se vincula con la “Estabilidad Económica”, ambas de igual importancia para la trayectoria laboral y metas profesionales que cada una de las entrevistadas, manifestó tener.

El enfoque de las motivaciones antes mencionado lo podemos relacionar con las motivaciones que han tenido los movimientos feministas de irse posicionando en la sociedad frente a los desafíos que las mujeres han querido ir asumiendo a lo largo de nuestra historia, en este sentido hacemos referencia a al siguiente autor;

“Con una mayor participación laboral la mujer se libera del trabajo pesado, se emancipa de la soledad de la casa y gana la oportunidad de ser un ser humano completo en el ejercicio de su mente y su talento de la misma manera que los hombres” (Lewis 1955).

Por tanto, las motivaciones tanto personales como laborales, dan cuenta de lo significativo que ha sido para ellas, el reconocimiento de sus capacidades y el terreno que han ido ganando con el desarrollo de sus funciones dentro de una

institución, que por años ha sido escenario laboral solo para hombres. Destacando entonces, lo que ha sido la incorporación de un número significativo de mujeres dentro del centro.

8.1.2.- Motivaciones Personales.

8.1.2.1.- Sentido Profesional.

Cinco de las seis profesionales entrevistadas, manifestaron que tienen una motivación personal que está orientada principalmente a desarrollarse profesionalmente en un cargo y/o área que les permita adquirir conocimiento y experiencia, así como también de mejorar sus habilidades.

Al realizar un recorrido histórico, es importante destacar que la ilustración tuvo un rol importante en el pensamiento crítico de las mujeres, esto, permitiendo que muchas de ellas tuvieran una reflexión en cómo se estaban evidenciando las desigualdades de género. Por otro lado, permitió que las mujeres educadas ocuparan diversos espacios en la sociedad, ante los derechos de las mujeres, la segregación social, y permitir una igualdad intelectual tanto en hombres como mujeres, y su emancipación.

Las entrevistadas, expresan que el adquirir conocimiento, permite abrir mayores oportunidades laborales, mejores oportunidades en cargos de mayor responsabilidad, contribuyendo a acrecentar la experiencia en su campo laboral. Por esto, las mujeres ven el tener un mayor conocimiento como una herramienta para lograr desarrollar mejor sus funciones dentro de la institución.

Permitiendo además un mayor desarrollo integral de las mujeres en su espacio de trabajo, permitiendo conquistar diversos escenarios y roles. Por tanto, el desarrollo profesional de las mujeres también permite una igualdad de oportunidades, menor discriminación en espacios laborales.

Por tanto, las mujeres demuestran su desarrollo profesional como una legítima motivación, el cual se ve evidenciado en la oportunidad de ascender a nuevos cargos de mayor responsabilidad, y el enfocar su labor con mejores herramientas en cuanto al conocimiento profesional.

(...) Se presentó como un nuevo desafío laboral, y había una mejora de grado, esas fueron mis dos motivaciones, es un cargo nuevo que no existía y por lo mismo me interesó más, porque sentía que era un desafío mayor. (ENTREVISTADA 1)

(...) Yo empecé a los 20 años trabajando en otro centro del SENAME, donde no era profesional, entonces llegó un momento en que necesítai tener habilidades técnicas po' como pa' poder intervenir mejor, pa' poder llegar bien al hola chiquillos...poder volver a intervenir, después de tanto tiempo. (ENTREVISTADA 3).

Aquellas profesionales que tienen una vinculación directa con el usuario del Centro, manifestaron además que les motiva mucho trabajar con jóvenes y sobre todo el tener la posibilidad de ejercer su vocación de servicio social.

(...) Una de mis motivaciones principales es estar en contacto ya sea con jóvenes con niños siempre me ha gustado estar en contacto con ellos es más por un tema vocacional. (ENTREVISTADA 2).

8.1.2.2.- Estabilidad Económica.

Cuatro de las seis entrevistadas manifestaron que sus motivaciones también estaban orientadas a la estabilidad laboral. El tener una mejor renta, un contrato estable y tener cargos de mayor responsabilidad, les permite tener mayores posibilidades de desarrollo en el ámbito laboral.

En este sentido, podemos de alguna manera ver representadas las luchas de aquellas feministas por el logro de una independencia económica, a través de posicionarse profesionalmente un ámbito laboral masculino, lo que permite además, un reconocimiento laboral en el desempeño de cada uno de sus cargos que actualmente desempeñan. Esta realidad, de mujeres profesionales, rompe de alguna manera esa construcción del rol de reproductivo, empoderándose entonces, en un rol productivo, lo que sin duda logra la ansiada equidad de la lucha feminista. Podemos destacar además, que los interés de la estabilidad económica está enfocado también a lograr status dentro de la institución, lo que significa posicionarse en cargos de mayor responsabilidad y mejor remunerados y también de disfrutar de la vida con actividades sociales como viajes, salidas a comer, etc., actividades que por años fueron de decisión del hombre y que ahora le generan a éstas mujeres profesionales mayor independencia y poder sobre sus tiempos y su vida.

*(...) además era más sueldo o sea más grado, que a nosotros nos pagan por grados, entonces lo pensé, en el fondo eso es lo que me motivó versus la distancia.
(ENTREVISTADA 1).*

*(...) Bueno igual vei plata, porque esta pega igual te genera lucas, pero empezai a ver plata y queri viajar, y queri comer no sé a la punta del cerro cachai y esto te lo permite.
(ENTREVISTADA 3)*

*(...) el tema de seguridad laboral, primero que todo.
(ENTREVISTADA 5).*

*(...) entonces por un tema de desarrollo profesional y
también de plata me motivo a postular a éste centro.
(ENTREVISTADA 6).*

Se concluye entonces que las motivaciones, que manifestaron las entrevistadas, están a igual nivel de importancia tanto el desarrollo profesional como la estabilidad laboral. En este sentido es importante destacar que existe esta doble motivación ya que la proyección de todo profesional es sin duda tener un crecimiento profesional y lograr tener una estabilidad laboral de acuerdo a las expectativas y proyectos personales.

8.2.- Expectativas.

De acuerdo a los relatos de las propias entrevistadas, entenderemos como expectativas como a todas aquellas metas o desafíos propuestas y que se quieren lograr a través del desarrollo profesional y de competencias que la institución les pueda otorgar.

Estas expectativas están enfocadas principalmente, en la posibilidad de ir consiguiendo cargos de mayor responsabilidad y que les permitan un desarrollo profesional en el que puedan ver materializados sus desafíos.

8.2.1.- Expectativas: Personales.

Dentro de las expectativas, se destacan las personales. Estas fueron identificadas y destacada por las entrevistadas, como aquellas que tienen que ver con el desarrollo profesional.

Cuatro de las seis entrevistadas, son profesionales que tienen relación directa con el usuario, manifestaron que sus expectativas están enfocadas principalmente en la posibilidad de aplicar tanto los conocimientos adquiridos en la academia como los adquiridos por experiencias previas, así como también de adquirir nuevos conocimientos.

(...) Mi expectativa de pega era en el fondo intervenir bien con los chiquillos, pero ya después como profesional poder hacer otras cosas po', porque el educador, nosotros estamos todo el día con los chiquillos, son doce horas, de repente 24 o 36. (ENTREVISTADA 3).

(...) Mira soy de profesión profesora de Inglés, el hecho de tener las oportunidades de poder en el futuro hacer talleres así en todas las casas, ese sería como mi mayor proyección talleres de inglés. (ENTREVISTADA 2).

De acuerdo a lo planteado vemos que las expectativas de desarrollo profesional van estar condicionadas principalmente por las oportunidades que la institución les pueda brindar. Y en ese sentido, nos referiremos a las barreras que pudiesen estar presentes o no en el logro de éstas. Precizando en este punto podemos mencionar como barrera, la estructura rígida de los programas que tiene la institución, lo que muchas veces no permite que nuevos modelos de intervención se apliquen con mayor autonomía.

Por lo tanto, para un organismo gubernamental centralizado, como lo es el Centro Metropolitano Norte Til Til, que depende del Ministerio de Justicia y que tiene una modalidad de cumplimiento de condena bajo sistema cerrado (CRC) y cuyas intervenciones sociales están orientadas a las acciones de inserción social de adolescentes imputados o condenados bajo el marco regulador definido en la Ley

20.084, se torna muy complejo generar procesos de innovación, tanto en las gestiones administrativas como en las de intervención. Además, en éste centro, la estructura jerárquica predominan los cargos ejecutados por hombres, por lo que claramente pone un escenario difícil para aquellas profesionales que quieran avanzar en estatus dentro de la institución.

Dos de las seis entrevistadas, manifestaron que las expectativas que tenían al ingresar al Centro, ya se cumplieron y que están ahora en una etapa de ver nuevos horizontes ya que sienten que tocaron techo en el centro y que ven de alguna manera difícil lograr tener un cargo de mayor responsabilidad dentro de la institución. Cabe mencionar, que estas profesionales son del área administrativas y que no tienen trato directo con el usuario del centro.

(...) de hecho ahora ya estoy hace rato que estoy buscando pega, estoy buscando por que llega un momento yo creo profesionalmente en que uno siente que tocó techo. (ENTREVISTADA 1).

(...) Hubo un quiebre porque yo ingresé el 2016, el director que estaba en ese minuto generó este cargo, siento que nos alineamos súper bien, trabajamos muy bien, pero a él lo sacan en Marzo del 2017, y ahí hubo un quiebre para mí importante, entonces esas expectativas se cumplieron hasta ahí. (ENTREVISTADA 1)

Todas las profesionales de alguna manera coinciden en que sus expectativas están en función de poder ejercer su profesión y desarrollarse en cargos en las que se sientan realizadas profesionalmente. Es por ello que también algunas de ellas, les motiva buscar otras posibilidades de trabajo, porque sienten que ya las expectativas se cumplieron y se han puesto nuevas metas de desarrollo profesional.

Lo mencionado lo podemos vincular con la teoría “techo de cristal”, en el queda de manifiesto en una de las entrevistadas que ya no hay posibilidades de optar a otros cargos de mayor responsabilidad ya sea por la estructura jerárquica inamovible que tiene la institución o por cargos que históricamente se adjudican profesionales hombres, convirtiéndose en obstáculos que impiden la oportunidad de desarrollo de un profesional competente.

Sin embargo, estas expectativas de crecimiento profesional se ven relacionadas directamente con la teoría “techo de cristal” antes mencionada, ya que da cuenta de una barrera invisible, el cual impide a muchas mujeres lograr ascender a cargos de mayor responsabilidad y liderazgo, esta, analiza el ambiente en el cual se desenvuelven las mujeres, como también, reconocer la trayectoria profesional y el nivel de competencia de las mujeres en sus puestos de trabajo, donde se encuentran con una barrera al intentar avanzar en su desarrollo profesional.

Por tanto, “el techo de cristal”, realiza una clasificación de factores presentes en el desarrollo profesional de las mujeres, donde la mujer se ve limitada a realizar actividades con mayor carga laboral, así evitando que las mujeres logren avanzar profesionalmente y tener un mayor poder adquisitivo en el mismo espacio de trabajo.

8.3.- Desigualdad de género.

Las percepciones de las entrevistadas respecto de las desigualdades de género, estuvieron principalmente enfocadas en aspectos que tienen que ver con la posibilidad de ejecutar tareas con mayores responsabilidades, sin que se les cuestione el que hacer por el género. Así como también vieron reflejada la desigualdad, en la carga laboral que deben asumir en muchas ocasiones a causa de los tradicionales estereotipos, que condicionan las tareas feminizándolas o masculinizándolas.

8.3.1.- Percepción Personal

Existe una percepción muy personal en cada una de las entrevistadas respecto al concepto de desigualdad de género, en las que se reconocen en actitudes que fomentan la desigualdad de manera inconsciente y la que está dada principalmente por la cultura y creencias que se ha arraigado en acciones cotidianas que hasta hace muy poco no eran cuestionadas, pero que si bien hoy en día se reflexionan, aun se siguen reproduciendo.

En este sentido nos podemos referir a la visión androcrista del hombre construida socialmente, en la que se invisibiliza la mujer. Es por ello que culturalmente, son los hombres que por años han estado en el centro decidiendo y dirigiendo la vida de las mujeres

Las seis entrevistadas manifestaron que actualmente se vive en un sociedad que valida un sistema patriarcal, refiriendo además, que son ellas mismas las que fomentan, de alguna manera, ésta diferenciación entre el hombre y la mujer. En éste sentido señalan además que, las limitaciones de efectuar diversas labores son desde las propias mujeres, que de alguna manera validan este sistema patriarcal al realizar labores de menor esfuerzo, donde vinculan el trabajo forzoso o físico a lo masculino.

(...) Yo creo que vivimos en una sociedad muy patriarcal y muy machista. (ENTREVISTADA 1)

(...) Ahora así como macro yo creo que también va en uno, el tema de que todavía, el sistema patriarcal y que uno todavía sigue siendo como... esta primero él y yo después cachai, yo creo que va a pasar mucho tiempo en que se pueda uno misma como mujer sacar ese sesgo. (ENTREVISTADA 2).

8.3.2.- Estereotipos

Al realizar un análisis acabado en la presente categoría, se expone la relación de estereotipos sociales vinculados al género femenino, permitiendo dilucidar la asignación de roles a la mujer que involucran una labor desde lo femenino y como estos estereotipos permiten ser asociados a la división sexual del trabajo según el género.

Las seis entrevistadas, manifiestan de alguna manera que culturalmente hay estereotipos muy marcados y que están siempre presentes en la ejecución del cargo, así como en las relaciones con sus pares y usuarios. Cabe destacar, que desde su percepción sienten que tanto hombres como mujeres, validan estos estereotipos principalmente en la ejecución de algunas tareas que tiene relación con el esfuerzo físico o con situaciones de violencia vivenciadas en las intervenciones con los usuarios.

Es importante considerar que los estereotipos, corresponden a una construcción de como la mujer se debe comportar ante la sociedad, las que están asociadas a prejuicios y valores asignados a lo femenino. Tal es el caso del rol social entendido como el comportamiento que se espera del hombre y la mujer en la sociedad como un fenómeno social y cultural.

A través de las experiencias de las entrevistadas, manifiestan que la vestimenta, el comportamiento y cargos que ejecutan condicionan su desarrollo profesional, son una de las barreras que fomenta la desigualdad.

En efecto, estos estereotipos y roles sociales asociados por género, permite la dependencia de la mujer ante el hombre con aspectos de subordinación, siendo uno de los resultados la “división sexual del trabajo”, Identificado por las labores que realizan los hombres y mujeres, donde la los hombres se les ha asignado una labor

desde la fuerza de trabajo o cargos con mayor responsabilidad, dejando en a las mujeres en un cargo de menor escala.

(...) La mujer desde el pasado claro ha tenido ese rol tradicional de dueña de casa de cuidar a los hijos, el padre o el hombre sean el que va a trabajar. (ENTREVISTADA 3).

(...) Si hasta la ropa que usai, la idea es que no estés mostrando mucho y te lo dicen po' o sea, teni que cuidarte con eso porque los jóvenes todo lo interpretan así, los compañeros igual. (ENTREVISTADA 1).

(...) dentro del centro siento que culturalmente algunas mujeres y esa es mi crítica que yo hago, dependen mucho de un hombre para desarrollar ciertas labores que nosotras sí por sí solas podríamos realizar y qué es lo que yo siempre peleo. (ENTREVISTADA 5).

(...) Adentro de las casas, hasta los jóvenes son mucho más, o sea, eso que le digan “mamita” a una profesional o sea no corresponde po' es como de ponerla así como en un nivel maternal y ella está trabajando igual que tu compañero que le dice “profe”. (ENTREVISTADA 1).

Las profesionales que tienen un trato directo con el usuario, revelan verse enfrentadas al hecho de que son los propios usuarios que también la ven y las tratan desde un plano maternal, esto se da principalmente, por el rol “protector” que cada profesional desde sus propias labores del cargo, deben ejercer y a su vez el hombre representa para ellos una figura de respeto y autoridad.

8.3.3.- Brecha Salarial.

Respecto a la brecha salarial, todas las entrevistadas manifiestan que a nivel global, sienten que existe desigualdad en los salarios de hombres y mujeres, puntualizando que se da principalmente en instituciones privadas. Además, ellas manifiestan que en el ámbito público, la diferencia salarial no se evidencia y que no “debiese” existir ya que el sistema de gradualidad o asignación de grados que existe en lo público, no permite desigualdad.

Como antecedente, es importante mencionar que el grado que puede llegar a tener un funcionario público, está sujeto a la antigüedad que tiene en la institución, lo que se traduce en mayor o menor renta.

Si bien es cierto en esta institución, no evidencian desigualdad respecto a los salarios, si destacamos lo que manifiestan del sector privado, ya que sin duda es una realidad que año tras año, desde que la mujer se ha insertado al mercado laboral han existido brechas salariales importantes y que sin duda refleja una clara desigualdad de género que genera una barrera que obstaculiza muchas veces la oportunidad de que las mujeres opten de salir al mundo laboral. Y esto influye porque generalmente son las mujeres las que tienen que invertir de sus salarios, el cuidado de los hijos (salas cunas, cuidadoras, etc.), movilización extra en caso de que los hijos o el adulto mayor a cargo requiera atención, descuentos por días que no se trabajaron, etc. Entonces es en este escenario desigual, que la mujer muchas veces opta por quedarse en el hogar ya que no ve compensado dejar a la familia versus lo que le reportaría el trabajo considerando todas aquellas inversiones de tiempo y dinero que debe hacer para conservar uno.

(...) En la empresa privada pasa que los sueldos son mucho más altos en hombres que en mujeres... Toda mi familia trabaja en el servicio privado entonces me dicen que para ellos contratar una mujer es un cacho y ellos son también los que cortan de seleccionar entonces escucharlo desde tu propia familia decir eso. (ENTREVISTADA 1).

(...) En Chile hay mucha desigualdad esto mismo del servicio público, está el tema de los grados es como igual entre hombres y mujeres pero no podis tener un grado distinto en el mismo cargo. (ENTREVISTADA 1).

(...) Las condiciones propiamente tal no, porque la institución pública por ejemplo los grados, funcionan, son grados estables, iguales, para igual cargo seas hombre o mujer , entonces acá no se da eso, de que por qué eres hombre ganái más, porque eres mujer ganái menos en cuanto a remuneración. (ENTREVISTADA 6).

Si bien existen herramientas legales tales como:

- Ley 20.348 (2009), indica que: Modifica Código del Trabajo para la Igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres.
- Convenio 100 (OIT, 1951). Sobre Igualdad de Remuneraciones

Pareciera ser que pese a los acuerdos internacionales suscritos por el Estado de Chile, y a los avances en la legislación laboral, esto no ha sido suficiente para mitigar la brecha salarial, por el contrario ésta es una barrera muy compleja que condiciona a las mujeres para que puedan acceder en igualdad de condiciones al mercado del trabajo y alcancen la autonomía económica.

8.3.4.- Desigualdades de Género: Auto-exigencia.

De acuerdo a lo recogido en los relatos de las entrevistadas, vamos a entender la auto-exigencia como las características de personas que dan el máximo de su rendimiento para sobresalir y/o posicionarse en la tarea.

Todas las profesionales entrevistadas refieren a una exigencia que se imponen a cumplir más allá de las tareas encomendadas, con el fin de validarse tanto en la autonomía que pueden llegar a tener en una actividad determinada, así como también de validarse en el cargo que ejercen. Esto permite de igual forma que se fomenten acciones desiguales en las relaciones personales ya que son las mismas mujeres las que se sobre exigen por sobre sus pares hombres.

La auto-exigencia sin duda que fomenta la desigualdad, ya que no existe igualdad en el desarrollo laboral, donde la mujer nuevamente debe sacrificar sus tiempo familiar y personal por cuidar el puesto laboral, para ser reconocida y validada como lo dicen ellas. Esto sin duda es el reflejo de que se vulneran derechos a tener las mismas condiciones laborales que los hombres, respecto de las horas laborales, desarrollo profesional y conciliación de la vida familiar. Todo esto también fuertemente arraigado, en los estereotipos que condicionan las acciones de las mujeres frente a una tarea, exigiéndoles prolijidad, puntualidad, orden, como si fuesen cualidades, atribuibles, solo a las mujeres.

(...) A mí sí me piden un trabajo una vez yo ya sé lo que tengo que hacer, no me tienen que repetir las cosas dos o tres veces, siento que a él sí, no sé si es por ser mujer o por ser mis características de personalidad que claro a mí me piden algo y por ejemplo luego me dicen "yo sé que tú me lo vai a entregar listo". (ENTREVISTADA 1).

(...) Entonces me ha pasado la cuenta un poco más en lo personal, el tema de dejar a mis hijos más tiempo de lo que debería, tener que quedarme acá hasta las diez, once de la noche, tener que venir fines de semana para poder terminar la pega Y eso igual a la larga te pasa la cuenta en tu tema familiar, vida familiar y los hijos, eso sí me ha dificultado en lo personal. (ENTREVISTADA 6).

Esta auto-exigencia, obliga de alguna manera a la mujer a despreocuparse de sí misma y ponerse en un escenario desfavorable en relación al hombre, ya que tal como lo comentaban las entrevistadas deben sacrificar la vida familiar y personal, por rendir en el trabajo. Y nuevamente vemos fomentada la desigualdad de género, ya que la mujer se asume ya no solo en un rol de proveedor, sino que también mantiene por la carga social que implica estar fuera de la casa y de responder en el rol de cuidadora. Por lo tanto, en el ámbito laboral queda de manifiesto que sigue siendo un escenario desfavorable para las mujeres.

8.3.5.- Desigualdades de Género: Exigencia institucional.

La exigencia institucional, se entiende por la carga laboral que se les ha asignado a las mujeres, este reconocido desde las propias entrevistadas, donde expresan que por ser más ordenadas, prolijas y responsables, se les permite un mayor grado de funciones que no están contempladas en sus actividades laborales. No obstante en este contexto, se habla de que la propia institución ejerce un grado de exigencia al género femenino.

(...) Mira puede ser porque también, que yo me hago cargo por ejemplo, en este minuto si falta alguien lo sub rogo, si tengo que sub rogar cuando no está, pero si no igual me han dejado sub rogando otros cargos, siento que no a

toda la gente, siento que a mí a veces me exigen más que a mi par. (ENTREVISTADA 1).

Se refleja en el discurso de las entrevistadas, un diálogo sobre la significación de la exigencia institucional al género femenino. En el cual la carga laboral se transforma en instancias donde la mujer debe cumplir una doble labor en cargos diferentes, permitiendo que a la mujer se le asigne una mayor responsabilidad y compromiso, donde no es entendida de igual manera para el género masculino. Esto se traduce en una constante desigualdad en el espacio de trabajo. A esto se debe sumar, las funciones que deben realizar a diario, y como esta dificulta su labor dentro de la institución.

Otro de los factores que surge es el doble rol que se le asigna a las entrevistadas, donde se logró visualizar que no tan solo deben cumplir con sus funciones diarias, si no, con funciones que están fuera de su cargo profesional.

(...) Es que siete meses fue la primera vez, y fue en mi primer año que llegué pero ahora cada vez que el jefe técnico se va o que se va de vacaciones, entonces a veces tengo que estar un mes cada vez, y si se va no se po', tuve que yo asumir, y mi trabajo no lo hace nadie entonces yo tengo que hacer mi trabajo más las sub rogancias. (ENTREVISTADA 1).

Esto, permite dar una mirada crítica de como la propia institución fomenta la desigualdad de género, donde nacen perspectivas críticas de cómo se ven reflejadas las propias vulneraciones del trabajo que realiza la mujer, en cuanto a la sobre exigencia que no permite a la mujer lograr conciliar tanto la vida familiar como en lo personal. Surgen los cuestionamientos del porque a la mujer se le exige realizar una mayor carga laboral tanto en sus funciones como de asumir la responsabilidad de otros cargos. Hay factores transversales como la duplicidad de

roles, relacionados nuevamente a la mujer en un escenario desfavorable condicionado a la carga laboral en el espacio de trabajo con el hombre.

Es por esto, que los derechos de las mujeres en cuanto a una igualdad de oportunidades con el hombre y permitir tener las mismas condiciones, es importante reconocer los cambios simbólicos de la mujer socialmente desde una transformación cultural lo que significa principalmente a una posibilidad de hablar sobre los derechos laborales de la mujer. Resulta pertinente además, a la hora de analizar la exigencia propia de las instituciones que ejercen de alguna u otra medida hacia la mujer.

Tal como se ha pronunciado anteriormente, la exigencia propia de la institución promueve, sin duda, a la auto-exigencia de la mujer. Donde esta carga laboral adicional y los diversos factores vinculantes, permiten que la mujer también logre ejercer una auto-exigencia laboral hacia ella.

8.3.6 Desigualdades de Género: Segmentación Vertical.

Para comprender mejor el concepto de segmentación o segregación vertical, mencionamos lo siguientes:

“La segregación vertical permite dar cuenta del modo en que la presencia y la participación efectiva de las mujeres disminuye en la medida en que se asciende en el rango jerárquico de las estructuras directivas y representativas de carácter público” (Brunet/Alarcón, 2005; Godoy/Díaz/Mauro2009).

Si bien el concepto de segmentación vertical, no era de conocimiento de las entrevistadas, si se pudo identificar claramente la existencia de ésta brecha en sus discursos, ya que todas las entrevistadas comentaron que en el Centro, los cargos de mayor responsabilidad (director, asesor, coordinador, etc.) son ejercidos casi en

su totalidad por hombres. Comentaron además, que desde las actuales jefaturas se sigue validando que los liderazgos deben ser ejecutados por un hombre, porque subestiman la capacidad de gestión que puede tener una mujer respecto de la coordinación y la capacidad de gestión en un trabajo determinado.

(...) Igual acá es un centro que la mayoría de los cargos por ejemplo son sólo coordinadores hombres, hay pocas mujeres en puestos de poder. (ENTREVISTADA 1).

(...) Como ETD'S hay varias mujeres en el aspecto así como de coordinadores de casa, son todos hombres, ahí en la coordinación de casas son hombres. (ENTREVISTADA 2).

(...) los cargos de mayor poder son hombres directores hombres jefes técnicos hombre. (ENTREVISTADA 4).

(...) y los coordinadores de todas las casas son puestos ocupados por hombres generalmente en un noventa por ciento las sub-rogancias también son realizadas por educadores hombres. (ENTREVISTADA 4).

Lo manifestado por las entrevistadas, de alguna manera, visibiliza lo que se ha expuesto anteriormente en las estadísticas y en las teorías que respaldan este estudio. Existe una segmentación del mercado laboral con una fuerte masculinización de muchos cargos de poder. En este sentido estamos frente a una tremenda barrera que impide el desarrollo profesional de mujeres con capacidades de ejercer cargos de mayor responsabilidad, generando con ello una nueva brecha. Con esto podemos claramente evidenciar que ésta forma desigualdad se vincula directamente con los estereotipos que históricamente han condicionado el comportamiento de las mujeres, esperando la sociedad de ellas actitudes pasivas, afectivas y débiles, por lo que el mercado frente a estos estereotipos subestima sus

capacidades, generando erradamente una división sexual del trabajo, por ser la mujer el “sexo débil” no podrá ejercer labores en un cargo donde según la sociedad requiere de un “sexo fuerte”. Por consiguiente esto también se vincula con el hecho de que aún radica en la mujer el rol de cuidadora, forzando a las mismas mujeres a reaccionar, frente a las inequidades del mercado laboral, optando a trabajos con mayor flexibilidad aunque esto represente para ellas un beneficio económico más bajo. Todo lo expuesto constituye entonces, una forma más de discriminación hacia la mujer, ya que en la medida que el mercado laboral siga feminizando y masculinizando los cargos o funciones dentro las organizaciones públicas o privadas, se seguirán obstaculizando la participación de las mujeres en el mercado y se seguirá subvalorando socialmente a la mujer, justificando la inequidad en los salarios y las trayectorias laborales.

8.4.- Obstaculizadores.

Ante el análisis de la presente categoría, surge la necesidad de profundizar, acerca de cuáles son los obstaculizadores presentes en el desarrollo profesional de las entrevistadas. Estos, tienen que ver en su mayoría, por un lado con la vida familiar y el cuidado de los hijos, y por el otro, las mismas limitantes entregadas por la institución.

Se ha pronunciado anteriormente, que la mujer siempre ha estado vinculada con la maternidad y el cuidado de los hijos, permitiendo que muchas mujeres se vinculen con el trabajo y la vida familiar. Así mismo, muchas mujeres han tenido que enfrentar esta doble labor, como lo es el trabajo familiar no remunerado, donde la mujer se permite dedicar parte de su tiempo al cuidado familiar.

Hoy en día, son muchas las mujeres que realizan labores familiares luego de su trabajo, permitiendo que esta carga sea en gran medida para las mujeres y no a los

hombres. Ante esto, las entrevistadas dan cuenta que esto no les permite tener mayor responsabilidad en sus trabajos, ya que, estos requieren de un tiempo importante.

8.4.1.- Obstaculizadores: institucionales.

Las entrevistadas identifican como obstaculizadores, el incumplimiento de tareas y/o gestiones que tienen que realizar otros cargos y que tienen estrecha relación con la propia tarea que se ejerce, lo cual para ellas es depender del cumplimiento de otros, para avanzar. Las jornadas largas también sienten que es un obstaculizador, principalmente para compatibilizar la vida familiar con el trabajo.

(...) Me obstaculizan las cosas que no dependen de mí solamente, que siento que no cumplen. (ENTREVISTADA 1).

(...) lo que obstaculiza es no sé, entrega de materiales para trabajar. (ENTREVISTADA 2).

Dos de las seis entrevistadas, dan cuenta de que la falta de compromiso en cuanto a materiales, o tareas que deben realizar no son gestionadas con pronta oportunidad, impide que logren realizar una buena gestión en sus funciones, el permitir depender de otros, la burocracia y dependencia de otros dificulta en sus labores dentro de la institución.

(...) como estuve de jefa siete meses aquí era de locos yo llegaba a mi casa a trabajar todos los días, me hablaban todo el día y no alcanzai a leer correos, entonces, yo los leía en la noche ahí no parai, ahí yo te podría decir que mi vida familiar o personal se fue a las pailas, o sea, yo no tenía cabeza pa' nada más. (ENTREVISTADA 1).

(...) Los horarios igual son largos, y en el caso de ser mamá algún día tendría que organizarme muy bien por los horarios. (ENTREVISTADA 2).

Para las entrevistadas, uno de los obstaculizadores se identifica como el realizar una doble carga en sus funciones, donde algunas demuestran que ha impedido conciliar su vida familiar. Donde los horarios se extienden según sus funciones. Para la mujer es más difícil lograr realizar horarios extraordinarios, ya que, se encuentran vinculadas con el cuidado de sus hijos. Si este horario logra extenderse, dificulta la vida familiar para la mujer.

Por otro lado, una de las entrevistadas plantea que hoy en día es difícil ser mujer, más en una sociedad donde la mujer es quien tiene en gran medida la preocupación de los hijos y familia. Se infiere además que el no tener hijos también ha sido una opción para un desarrollo profesional, ya que, dan cuenta que los horarios extensos, la sobre-exigencia del trabajo, y el tener mayor responsabilidad en un cargo no permitiría ser entendido con la maternidad. Muchas han comprometido la posibilidad de postergar la maternidad por una oportunidad de desarrollarse mejor profesionalmente.

Es en este sentido que se debe hacer una reflexión de cómo hoy las mujeres están enfrentando el trabajo y la vida familiar y comprender que mucha de las labores del cuidado son y siguen siendo parte de las mujeres, que de alguna manera obstaculizan al momento de querer realizar un rol más importante dentro de la institución.

8.5.- Facilitadores.

Respecto a los facilitadores identificados por las entrevistadas, se destacan los **personales**, los que se relacionan con aspectos personales y familiares que posibilitan la oportunidad de insertarse en el mundo laboral y por otro lado están los **institucionales**, los que se relacionan directamente con las posibilidades y oportunidades que se les genera en la institución para poder desarrollarse profesionalmente.

8.5.1 Facilitadores: Personales.

Dos de las entrevistadas manifestó que ha sido un facilitador el no tener hijos, lo cual les ha permitido responder a las exigencias horarias que su cargo implica.

(...) Soy soltera no tengo hijos vivo sola entonces también me facilita. (ENTREVISTADA 1).

(...) Como sus parejas a veces salen más temprano del trabajo porque obviamente la gente sale como a las seis ahí les pueden cuidar a los hijos a los niños y los días libres comparten más con sus hijos. (ENTREVISTADA 2)

Analizando en detalle lo manifestado en las citas anteriores, nos parece relevante destacar que tanto para las profesionales que tienen hijos y responsabilidades familiares, como para aquellas que su tiempo está en función solo del trabajo, expresan de una u otra manera que en el trabajo deben entregar y esforzarse mucho más. En esta lógica, podemos ver que ellas no están visualizando la importancia de tener como opción un tiempo personal, para desarrollarse en otras cosas que les puedan beneficiar a su desarrollo como mujeres profesionales, por lo que nos parece importante mencionar que si bien para ellas el no tener mayores obligaciones personales, es un facilitador para su desarrollo profesional, desde el

punto de vista de la igualdad, más bien se entiende como un obstaculizador, ya que no se logra la conciliación de la vida personal con el trabajo.

Y en este sentido, se reproducen y se fomentan nuevamente la desigualdad de género, entendida en que la mujer debe sacrificar doble para poder mantener un trabajo, ósea entrar en el cuestionamiento de cuanto deberá transar por un trabajo remunerado. Es por ello que se hace vital que tanto las organizaciones públicas y privadas incorporen acciones en el que se fomente la corresponsabilidad de la vida familiar y laboral, para hombres y mujeres, para que la trayectoria laboral y desarrollo profesional se logre en igualdad de condiciones.

En otro aspecto, destacamos que cuatro de las entrevistadas hicieron mención a las experiencias que han tenido en otros trabajos, lo cual les ha permitido tener un mejor desarrollo en las tareas que deben ejecutar actualmente.

(...) Creo que tengo hartos años, bueno el año 2010 estoy en SENAME siento que conozco mucho el sistema adelantarme a cosas tengo redes a nivel regional nacional. (ENTREVISTADA 1).

(...) A mí no me pasó que me costó tanto adaptarme porque yo ya venía como de liceos vulnerables entonces no fue como un choque tan grande de llegar acá. (ENTREVISTADA 3).

(...)Primero que todo el tema de la experiencia laboral previa, es un punto a favor así enorme, porque el conocer como también trabaja

mínimamente o desde los aspectos básicos el sistema público (ENTREVISTADA 5).

Por otro lado, la experiencia y el conocimiento del sistema de SENAME que han tenido algunas de las profesionales entrevistadas, les ha permitido desarrollarse en distintas áreas de la institución, facilitando un mayor desempeño en sus funciones, donde también el conocimiento de la estructura institucional ha contribuido a un crecimiento en sus redes dentro del trabajo, considerando que la experiencia y conocimiento sea un facilitador para su desarrollo como profesional.

(...) En lo personal yo creo que ha sido, mi compromiso con el trabajo, las ganas de desarrollarte y querer hacer cosas profesionalmente. (ENTREVISTADA 6).

Sin duda que la experiencia y conocimiento, tanto para hombres y mujeres, será un importante facilitador para insertarse en un trabajo. Ya que tal como todos sabemos, siempre es bien calificado alguien que cuente con años de experiencias ya que te permite tener mayores posibilidades de calificar para el puesto.

8.5.2 Facilitadores: Institucionales.

En las entrevistas se pudieron destacar tres facilitadores: Jornada laboral, Comunicación de equipos y espacios de labores.

Dos de las entrevistadas manifestaron que las jornadas laborales les han permitido organizarse mejor con su vida personal.

Una de las entrevistadas hizo mención de la comunicación que tiene con el equipo de trabajo lo cual le ha permitido una mejor relación laboral para el desarrollo de sus actividades.

Una de las entrevistadas señala que, el tener espacios donde hombres y mujeres realizan las mismas funciones, les facilita la comunicación y la relación es mucho más igualitaria.

(...) espacios comunes entorno a relaciones de género (ENTREVISTADA 4).

(...) se generar trabajos para las relaciones un poco más igualitarias y de respeto (ENTREVISTADA 4).

(...) nosotros al interior tenemos como buena comunicación con mi compañero y yo soy la única mujer del turno (ENTREVISTADA 5).

(...) tener un trabajo con las ciertas hora establecidas que es como mecánico, que te permite como ordenar tus tiempos a mí por ejemplo me facilitó y pude terminar mi carrera, trabajando, entonces estudiaba en la noche y trabajaba en el día (ENTREVISTADA 6).

Entendiendo que las relaciones laborales se deben dar en espacios en el que se fomente el respeto, la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, sin duda que todo esto va aportar a la Buenas Prácticas Laborales. Y en ese sentido, es deseable que las instituciones ya sean públicas o privadas puedan hacer las acciones necesarias para que exista un buen ambiente laboral, donde se fomente el desarrollo profesional y personal de hombres y mujeres en igualdad de condiciones.

9.- CONCLUSIONES.

A partir de los relatos de las mujeres, se pudieron detectar desigualdades de género, que afectan o inciden en sus propias trayectorias laborales, las que permean sus motivaciones, expectativas, percepciones personales e institucionales respecto del trabajo y sus posibilidades de desarrollo.

Respecto de estas desigualdades de género, se visibilizan desde la jerarquización que existe en la institución hasta las relaciones laborales al interior de ésta. Esto ha sido muy significativo para las mujeres profesionales que trabajan en éste Centro ya que sienten que en varias situaciones laborales están en desventaja en comparación con sus pares hombres. Estas experiencias las pudimos recoger desde los objetivos de investigación propuestos en este estudio, las cuales señalaremos a continuación.

Las desigualdades que pudieron ser identificadas desde los relatos de las profesionales, destacamos la visión generalizada que ellas tienen de la sociedad, en la que identifican que se vive en un sistema patriarcal, que les ha pesado de alguna manera en su trayectoria laboral, reflejado principalmente en lo difícil que sigue siendo el poder conciliar la vida familiar con lo laboral, ya que existe una distribución desigual de las tareas doméstica y de cuidados entre hombres y mujeres. Lo cual hace que muchas de ellas se cuestionen la posibilidad de trabajar o estudiar ya que saben que tendrán que lidiar con varios roles a la vez.

En términos culturales se siguen validando estereotipos que le son asignados a la figura de la mujer, como lo es el orden, la prolijidad, emocionalidad, sensibilidad, etc., y esto lo ven reflejado principalmente en la feminización y masculinización de muchos trabajos, lo que les limita o dificulta a ellas posicionarse en roles que deben

ser fuertes, tomar decisiones, ser estratégicas, analíticas, etc. Y para aquellas que han logrado ejercer cargos que históricamente han sido desempeñados por hombre, como por ejemplo: coordinador de casa y jefaturas de área, han tenido que de alguna manera estar constantemente validándose con sus pares hombres al demostrar que sí pueden realizar las tareas y que tanto hombres como mujeres tienen las mismas posibilidades de desarrollar habilidades y competencias en las que se evalúen sin hacer diferencias por género.

En lo que respecta a la brecha salarial, las profesionales visualizan que ésta desigualdad se da mayormente en el sistema privado y no así en el sistema público, ya que en este último, los salarios están fijados por la Ley 16.617. Tanto las categorías y grados de los cargos públicos que se ejercen son remunerados indistintamente sea hombre o mujer. Sin embargo, se visualizan desigualdades en la división estratégica del trabajo, ya que los cargos de mayor responsabilidad, en su mayoría son ejecutados por hombres. En este sentido las entrevistadas comparten una visión, que dice relación, con que se subestima mucho las capacidades y habilidades de las mujeres de poder desenvolverse profesionalmente en cargos de poder, por el estereotipo de mujer débil que se le asigna. Es importante destacar que en estos contextos laborales se sigue en una lógica **etnocéntrica**, en el que el hombre está por sobre la mujer, en aspectos que dicen relación con la oportunidad de ejercer cargo de mayor responsabilidad y la posibilidad de ejercer liderazgo, este tipo de acciones son un tremendo obstaculizador, que complejiza el desarrollo profesional que una mujer puede tener, ya que se encontrará con desafíos mayores que tendrá que enfrentar al momento de que se evalúen sus capacidades.

En cuanto a los facilitadores, destacaron aquellos que tenían que ver con las experiencias previas que han adquirido en su trayectoria laboral, lo cual sin duda les permiten ejecutar de manera más efectivas los nuevos desafíos a los que se van a enfrentar. Además se destaca de manera muy significativa el compromiso que cada una de ellas tiene en su cargo, ya que saben el esfuerzo que para ella ha

significado que estén hoy en día ejerciendo su profesión. Algunas destacaron como facilitador, el no contar actualmente con hijos, lo cual le ha permitido tener disponibilidad horaria para realizar el trabajo y los turnos. Si bien desde la visión de ellas, ha sido un facilitador, nuevamente queda en evidencia lo difícil que es para la mujer tener que conciliar lo laboral con lo familiar, presionando a la mujer a tener que elegir muchas veces lo uno o lo otro, para lograr posicionarse en un mercado laboral desigual.

Respecto de las motivaciones y expectativas estas están enfocadas principalmente en realizar un trabajo con sentido, donde puedan desarrollar su vocación de servicio y la posibilidad de adquirir nuevas experiencias en las intervenciones con el usuario, así como también el de poder adquirir conocimientos y habilidades que se traduzcan, en un futuro, en la posibilidad de ejercer un cargo de mayor responsabilidad, en ese sentido también ha sido un desafío para ellas, poder realizarse profesionalmente en un centro que siempre ha estado liderado por hombres .

Sin duda que frente a los antecedentes expuestos, se validan todas las demandas que seguimos teniendo las mujeres.

A través del discurso de las mujeres profesionales del CMN Til Til hemos conocido una realidad que nos hace reflexionar respecto de la importancia que tiene el mirar la sociedad desde un enfoque de equidad, ya que las desigualdades presentes siguen fomentando que muchas mujeres tengan que verse enfrentadas a la disyuntiva de como compatibilizar la vida familiar, para desarrollarse tanto en el ámbito profesional/laboral y personal.

Cuántas generaciones tendrán que pasar, para que la sociedad se conciba desde la aceptación de las diferencias y que la igualdad de oportunidades deba ser un derecho universal para todo ser humano.

10.- HALLAZGOS DE LA INVESTIGACIÓN.

Los hallazgos que se identificaron en la presente investigación y que creemos importante destacar, es la desigualdad de género que las propias mujeres reproducen y fomentan, al parecer de manera inconsciente o más bien, no pensada desde éste enfoque de la desigualdad, es la repetida acción de auto-exigencia que cada profesional manifestó imponerse de una u otra manera, con la finalidad de destacar su responsabilidad, profesionalismo y compromiso por el trabajo. Si bien muchas de las mujeres comentaron que eran reconocidas en sus cargos por la responsabilidad, fueron ellas mismas las que destacaron y criticaron que la carga laboral era mayor para ellas en relación a sus pares hombres y que con frases como: “Es que tú eres más ordenada” o “yo sé que tú haces la pega” cedieron un espacio importante de hacer valer la igualdad respecto de las tareas propias del cargo. Y en este sentido es válido hacerse otras preguntas de investigación que nos permitan profundizar aún más, en este concepto de la auto-exigencia laboral. ¿Qué le impide a una mujer profesional, poner límites respecto del quehacer? ¿Es una estrategia la auto-exigencia, para validarse profesionalmente y mantenerse en el mercado laboral? ¿Cuáles son los temores que tienen las mujeres actualmente, en ésta carrera por el desarrollo laboral y profesional?

Sin duda que la auto-exigencia tiene una estrecha relación con las exigencias institucionales, en este sentido queremos nuevamente relevar el tema de la carga laboral cuya acción se personifica en un jefe que “disfraza” la desigualdad con el reconocimiento del buen y bien hacer. En éste sentido, vemos que nuevamente se validan estereotipos que por décadas se han asignado a la mujer, el orden, la responsabilidad, la prolijidad, etc., sin duda que son cualidades que cualquier persona puede tener sea hombre o mujer, pero en este estudio hemos podido recoger desde las propias experiencias de mujeres profesionales, que la asignación de estas cualidades siguen siendo atributos impuestos y en muchas ocasiones validados por ellas mismas, lo cual sigue incidiendo de manera negativa en el desarrollo profesional y laboral que cada mujer se ha puesto como desafío.

Otro hallazgo tiene relación con la masculinización de algunas tareas, que son validadas por las propias mujeres como tareas de “hombres”. Es así como nuevamente se ve reflejado que tenemos muy arraigado el categorizar las tareas en función de los estereotipos sociales, resultado de ello, se sigue promoviendo la desigualdad social. En ese sentido destacamos lo comentado por una de las entrevistadas quien hace una crítica a sus colegas-mujeres:

“Dentro del centro siento que culturalmente algunas mujeres y esa la crítica que yo hago, dependen mucho de un hombre para desarrollar ciertas labores que nosotras por sí solas podríamos realizar”

Tal como se menciona en la cita, “Culturalmente” se siguen aceptando y validando las tareas con etiquetas masculinas y femeninas. En este sentido y a modo de inquietud, sería interesante como una línea de estudio, saber que ocurren en estos escenarios en el que el machismo se reproducen desde la mismas mujeres, Estarán consciente de ello o será la inercia o la fuerza de la costumbre que de manera inconscientes les lleva a reproducir estos estereotipos?.

Como se avanza en temas de corresponsabilidad, si tanto hombre como mujeres deben ceder espacios en los que ambos asuman de manera equitativa los roles de cuidadores, mantenedores, proveedores, etc. Para lograr un desarrollo realmente justo en la convivencia tanto familiar como laboral.

11. APORTES DEL TRABAJO SOCIAL.

Hablar del aporte del trabajo social es hablar de una convicción ético-profesional en función de la transformación social, esta convicción surge en primera instancia desde la formación académica, desde el momento en que se reciben las herramientas de gestión y reflexión que van a permitir hacer una crítica social objetiva y tener la capacidad de poder identificar cuáles son las dolencias sociales en las que se pueda intervenir. Reflexionándolo desde ese enfoque resulta vital y muy significativo el tener la capacidad de manifestarse a través del propio ejercicio de la profesión y ser un real aporte para la sociedad.

Las problemáticas sociales van mutando constantemente y es en ese ritmo constantes, el trabajador social tiene una posición privilegiada ya que tiene la capacidad de mirar de manera holística lo social y generar las acciones necesarias para que los cambios en positivo, ocurran. Sumado a esto la capacidad de empatía con el otro, de generar espacios de confianza para llegar al dato o al antecedente necesario que sin duda es un recurso preciso para ir entendiendo y atendiendo las problemática que surgen en la vinculación con un sujeto de atención, además se genera la posibilidad de ir en cada acción robusteciendo la red que permite gestionar y vincular a otros actores en pos de lo social.

Desde la ejecución del trabajo social, se pueden generar cambios importantes a nivel de políticas públicas, ya que se tiene la posibilidad de empoderar a los sujetos en pos de la calidad de vida, de hacer valer derechos y también deberes, mediar en espacio fomentando la participación y vinculación.

El trabajo social a lo largo de la historia ha tenido una participación relevante en los movimientos sociales y hoy en día el escenario de trabajo esta con temas relevantes como los son la equidad de género, inclusión, educación, diversidad, etc., en los que sin duda se ejerce con la convicción del cambio social. De esta manera son múltiples las posibilidades de ejercer que tiene un trabajador social, todos los

escenarios sociales y problemáticas las puede abordar ya que tiene una tremenda capacidad de trabajar con equipo.

La importancia de la investigación de las perspectivas de género, resulta relevante al trabajo social, ya que esta es una profesión feminizada, es decir, que en su mayoría son mujeres, a su vez, resulta útil desde una mirada más integradora en perspectiva de género vinculado a la práctica del que hacer de la disciplina. La intervención social nos permite sacar a luz las desigualdades de género que han sido naturalizadas durante siglos.

También es importante abocarnos en que las perspectivas interventivas del Trabajo Social tomen una postura clara con respecto a las temáticas de desigualdad género, y por medio de las herramienta metodológicas que la disciplina posee, como lo es la entrevista semi estructuradas, permiten apreciar la percepción de las mujeres, y una auto reflexión de su posición social en CMN Til Til, donde se dan momentos de análisis, con el fin de reconocer cuales son las desigualdades de género donde se ven enfrentadas a diario, permitiéndonos identificar desde el propio relato, sus experiencias como profesionales en el área donde centramos un análisis más subjetivo, que aboca a como las mujeres relatan su propia historia.

Desde las entrevistas apreciamos los roles y los estereotipos de género que han sido naturalizados socialmente, donde se permita un empoderamiento de la mujer, para lograr ocupar los mismos espacios que el hombre. Pues como trabajadores sociales, somos agentes de cambio y de reflexión social, Como también debemos generar desde la practica disciplinar aportes que contribuyan a disminuir la brecha existente en lo que respecta a las desigualdades sociales, además de aportar elementos que apunten a que las mujeres desnaturalicen las relaciones de desigualdad de género.

Por otro lado, el aporte a la institución, es para que se reconozca la labor que realizan las mujeres en el centro, generando una reflexión ¿de cuál es la importancia

que se le da a la mujer en la institución?, o ¿De qué manera permitimos una igualdad de roles entre hombres y mujeres? Es importante, que ante esta investigación y nuestra disciplina abramos diversos puntos de análisis, en cuáles son las condiciones de las mujeres que se encuentran en sus espacios de trabajo. Si bien son pocas las mujeres que en CMN Til Til logran acceder a puestos de responsabilidad, no contamos con cambiar una realidad impuesta por la misma institución, pero nos queda la posibilidad de entregar las herramientas a las mismas mujeres, para lograr su empoderamiento y que desde este ejercicio puedan construir acciones que apunte a mejorar las condiciones actuales a las cuales se enfrentan.

Es fundamental además el rol del trabajo social desde esta mirada más holística, lograr que las mujeres no solo reconozcan su trayectoria profesional en el CMN Til Til, si no a su vez, valorizar todo su proceso de formación profesional, donde ellas reconozcan sus esfuerzos y logros que han alcanzado en su desarrollo como profesionales.

Las herramientas del Trabajo Social como disciplina que interviene en lo social, permite contribuir al fortalecimiento de los agentes sociales, con la finalidad de que estos visualicen los fenómenos sociales, comprendiendo de esta manera las desigualdades de género presentes en el contexto, las cuales han sido históricamente naturalizadas por estos mismos, permitiéndoles mirar desde distintas perspectivas las situaciones que les aquejan.

Para finalizar, queremos destacar en el desarrollo del presente estudio hemos podido experimentar la importancia que tiene el trabajador social, principalmente en la vinculación con el otro, “donde ese otro” pueda tener un espacio de confianza, en el cual logre contar su historia, desde dicha interacción lograr generar la curiosidad o reflexión de que es lo que sucede en su entorno, donde no logran reconocer elementos que constituyen la complejidad de la

problemática que les afecta. Así el trabajo social nos permite realizar una reflexión acerca de las desigualdades que se encuentran presentes, permitiendo demostrar además las capacidades que el trabajador social tiene en cuanto a generar espacios desde una mirada holística, como propulsores de reflexión y cambio social.

Para finalizar, es importante destacar que en el trabajo social es esencial poner en la palestra de la crítica social, los temas género, lo cual nos permite socializar la problemática e involucrar a la comunidad a generar nuevas miradas y nuevas formas de relacionarnos en pos de ir aportando a la igualdad de género, así como también de ir desarrollando acciones en pos de ésta temática. Y en este sentido, se hace primordial seguir avanzando en el estudio social respecto a las desigualdades de género, lo cual nos va permitir comprender de mejor manera como se dan los procesos sociales en los que se siguen fomentando la desigualdad, cuales son los contexto en los que opera la desigualdad y cuáles son los desafíos que tenemos como sociedad para ir avanzando hacia una sociedad más justa.

12.- BIBLIOGRAFÍA.

Aguirre, R., & Batthyány, K. (2001). *Trabajo, género y ciudadanía en los países del cono sur*. Montevideo, Uruguay: OIT/Cinterfor.

Arce, A., Blanco, G., & Hurtado, M. (2008). *Políticas públicas como objeto social*. Guatemala: FLACSO.

Arce, A., Blanco, G., & Hurtado, M. (2008). *Políticas Públicas como objeto social*. FLACSO.

BCN. (2019). *Biblioteca del Congreso Nacional de Chile*. Obtenido de <https://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/4278/>

Beltran, E., Sanchez, C., Maiqueira, V., & Alvarez, S. (2008). *Feminismos debates teóricos contemporáneos*. Alianza Editorial.

Corbetta, P. (2007). *Metodologías y técnicas de investigación social*. España: McGrawHill.

Garriga, C. (2011). *Recorrido del concepto de género en la historia del psicoanálisis y sus implicaciones clínicas*. Cataluña: BROCAR.

Guzmán, V. (2008). *Trayectorias laborales de mujeres*. CEM.

INE (Ed.). (2015). *trabajo, Mujeres en Chile y el mercado del trabajo* (Vol. Participación laboral femenina y brechas salariales). Santiago: INE.

Lahera, E. (2004). *Política y políticas públicas* (Vol. SERIE 95). (D. d. social, Ed.) CEPAL.

Lahera, E. (2004). *Política y políticas públicas*. Santiago: Naciones Unidas CEPAL.

Marqueira, V. (2010). *Mujeres, Glocalización y Derechos Humanos*. Cátedra.

- Martinez, A. (2008). *Antropología del género: culturas, mitos y estereotipos sexuales* (Vol. Segunda Edición). (I. d. mujer, Ed.) Madrid: Ediciones cátedra.
- Molina, C., & Osborne, C. (2008). *La evolución del concepto de género*. EMPIRIA.
- Montecinos, S. (1954). *Mujeres, Espejos y Fragmentos*. Aconcagua.
- mujeres, A. d. (2012). *Diccionario de la transgresión feminista* (Vol. Volumen II). Just Associates.
- Olavarría, M. (2007). *Conceptos básicos en el análisis de Políticas Públicas*. Santiago: INAP.
- Olavarría, M. (2017). *Conceptos básicos en el análisis de Políticas Públicas*. (D. d. pública, Ed.) Chile: INAP.
- OMS. (2018). *La salud sexual y su relación con la salud reproductiva: un enfoque operativo*. (O. M. Salud, Ed.) Argentina: Research for impact.
- Rubin, G. (1986). *El tráfico de mujeres: notas sobre la "economía política" del sexo*. Mexico: Nueva Antropología.
- Sampieri, R. H. (2010). *Metodología de la investigación*. Mexico: Paidós Ibérica. S.A.
- SENAME. (2019). *Servicio Nacional de Menores*. Obtenido de www.sename.cl
- Sepúlveda, A. (2015). *Mujer y trabajo: la necesaria incorporación de las mujeres a la alta dirección*. Santiago: Comunidad Mujer.
- SERNAMEG. (2019). *Ministerio de la mujer y Equidad de Género*. Obtenido de <https://www.minmujeryeg.gob.cl/sernameg/mision/>
- Toledo, C. (s.f.). *Mujeres: El género nos une, la clase nos divide*.
- Valcárcel, A. (2001). *La memoria colectiva y los retos del feminismo*. Santiago: CEPAL.

13.-CITAS ELECTRÓNICAS

Andrea Sato Jabre (2018)

División sexual del trabajo y la socialización de habilidades “femeninas”. El caso de las vendedoras del retail en Chile.

<http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2018/02/Divisi%C3%B3n-sexual-del-trabajoALAS18.pdf>

Karina Narbona (2018)

EL TRABAJO EN CHILE Y LAS MUJERES
Karina Narbona Antropóloga social, Fundación SOL Seminario “Mujeres, Trayectorias Laborales y Privación de Libertad” organizado por Corporación Galerna en el Anfiteatro de Extensión Edificio Cousiño DUOC-UC, Valparaíso. 23 de Octubre 2015.

<http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2015/11/Mujeres-VF.pdf>

SERNAMEG (2018)

Mujer y Trabajo

<https://www.minmujeryeg.cl/sernameg/programas/mujer-y-trabajo/>

(INE, 2019)

Instituto Nacional de Estadísticas

<https://www.ine.cl/>

14.- ANEXOS.

14.1.- Anexo 1

PAUTA DE PREGUNTAS ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS.

DESIGUALDADES DE GÉNERO

1. ¿Cómo percibe usted la trayectoria profesional y laboral de las mujeres en Chile?
2. ¿Visualiza usted diferencias entre hombres y mujeres, en el ámbito laboral?

MOTIVACIONES Y EXPECTATIVAS:

1. ¿Cuáles fueron sus motivaciones para trabajar en el Centro Metropolitano Norte de Tiltil?
2. ¿Cuáles eran sus expectativas profesionales al ingresar a ésta institución?
3. ¿Cree usted, que se han cumplido estas expectativas o han variado?
¿Cuáles son sus expectativas actuales?
4. ¿Se siente realizada profesionalmente con el cargo que actualmente ejerce?

DESIGUALDAD DE GÉNERO:

1. ¿Visualiza usted diferencias entre hombres y mujeres, respecto al desempeño de los cargos acá en el Centro Tiltil? Y frente a un mismo cargo, (ejecutado por hombres y mujeres), visualiza diferencias? ¿Cuáles?

2. Con respecto a la carga laboral ¿Visualiza usted diferencias entre hombres y mujeres? ¿Cuáles son éstas? Y respecto de la carga laboral de hombres y mujeres asociada a un mismo cargo, visualiza diferencias? ¿Cuáles?
3. Con respecto a las condiciones laborales, ¿Visualiza usted diferencias entre hombres y mujeres? ¿Cuáles?
4. En el desempeño de sus funciones laborales ¿Usted como mujer, se ha sentido pasada a llevar?
5. En su trabajo la han tratado diferente por ser mujer?, en qué sentido? ¿Puede ejemplificar?
6. ¿En su área o departamento hay labores que solo sean ejecutadas por hombres? ¿Está en conocimiento por qué?

OBSTACULIZADORES:

1. ¿Qué obstaculizadores usted identifica en la institución, que dificulten su desarrollo profesional? ¿Cuáles son estos obstaculizadores?
2. ¿Qué obstaculizadores usted identifica en lo personal, que dificulten su desarrollo profesional? (Ejemplo: en el rol de madre, proveedor, cuidadora, etc.) ¿Cuáles son éstos obstaculizadores?

FACILITADORES:

1. ¿Qué facilitadores usted identifica en la institución, que aportan a su desarrollo profesional? ¿Cuáles son estos facilitadores?

2. ¿Qué facilitadores usted identifica en lo personal, que aportan a su desarrollo profesional? (Ejemplo: en el rol de madre, proveedor, cuidadora, etc.)
¿Cuáles son estos facilitadores?

14.2.- Anexo 2.

Transcripción de instrumento aplicado

ENTREVISTADA 1:

Profesión: Psicopedagoga

PRIMERA DIMENSIÓN MOTIVACIONES Y EXPECTATIVAS.

- **¿Cuáles fueron sus motivaciones para trabajar en el Centro Metropolitano Norte de Tilttil?**

Se presentó como un nuevo desafío laboral, y había una mejora de grado, esas fueron mis dos motivaciones, es un cargo nuevo que no existía y por lo mismo me interesó más, porque sentía que era un desafío mayor, **¿y en su trayectoria?**, en el fondo era el cargo de asesor al director, asesor técnico al director del centro, cuando yo llegué, ahora estoy en otra cosa y además era más sueldo o sea más grado, que a nosotros nos pagan por grados, entonces era claro lo pensé en el fondo eso es lo que me motivó versus la distancia que yo sabía que era un pero la distancia pero en el fondo era como bueno ser asesor técnico del director igual siento que me iba a servir mucho para para después optar a otras cosas mejores.

SEGUNDA DIMENSION EXPECTATIVAS

- **¿Cuáles eran sus expectativas profesionales al ingresar a ésta institución?**
- **¿Cree usted, que se han cumplido estas expectativas o han variado? ¿Cuáles son sus expectativas actuales?**

Hubo un quiebre porque yo ingresé el 2016, el director que estaba en ese minuto generó este cargo, siento que nos alineamos súper bien, trabajamos muy bien, pero a él lo sacan en Marzo del 2017, y ahí hubo un quiebre para mí importante, entonces esas expectativas se cumplieron hasta ahí **¿y después de ese quiebre?** Claro, fue bien difícil porque cambiaron a todo el equipo directivo, y el director nuevo sentía que no necesitaba ese cargo pero tampoco me podían sacar, entonces me pidieron que trabajara como apoyo del jefe técnico, y entonces finalmente estoy haciendo lo mismo que hacía con el director pero ahora con el jefe técnico cachai, entonces finalmente estoy haciendo las mismas funciones. Yo creo que el tiempo me dio la razón de que sí se necesita el cargo definitivamente, porque ahora de hecho trabajo apoyo al jefe técnico pero el director también directamente me pide muchas cosas como apoyando como a disposición, entonces finalmente cambio la expectativa, porque claro se fue todo mi equipo, el equipo directivo era mi equipo, entonces fue como amoldarme nuevamente las cosas tampoco estaban tan fáciles como para cambiarme de trabajo, **¿estas dificultades porque eran de cambiarse a otro sector?**, no porque las postulaciones no estaban muy antes del cambio de gobierno, como que todos decían que después del cambio van a haber varios como posibilidades de postular, y además que mi carrera en SENAME tampoco es tan abierta y uno por ejemplo, postulas y no sé todos los cargos te piden ser psicólogos o trabajador social entonces igual como que con mi carrera igual en ocasiones es más acotado no es que no exista pero encuentro que sí.

TERCERA DIMENSIÓN DESIGUALDAD DE GÉNERO

- **¿Visualiza usted diferencias entre hombres y mujeres, respecto al desempeño de los cargos acá en el Centro Tilttil? Y frente a un mismo cargo, (ejecutado por hombres y mujeres), visualiza diferencias? ¿Cuáles?**

Igual acá es un centro que la mayoría de los cargos por ejemplo son sólo coordinadores hombres, hay pocas mujeres en puestos de poder , yo creo que ahora ya se está dando más pero antes por ejemplo yo trabajaba solo con hombres, todo el equipo directivo eran hombres y creo que siempre fue así creo que yo fui la primera, no es que yo fuera del equipo directivo, si no, que como estaba de asesora yo participaba en todas las reuniones, era como una más sin tener el cargo de jefatura, entonces fue como, yo decía igual hasta eso me interesó como un desafío grande, así como de romper esto de que sólo fueran hombres, entonces, siento que en este centro son mucho más validados los hombres, si es que está muy marcado, además somos un centro de régimen cerrado para hombres jóvenes y adolescentes **¿Cómo identificas las desigualdades?**, Por ejemplo cuando yo llegué, era como no entendía mucho de qué se trataba el cargo, y casi era como: ¡ah tú eres la que le va a hacer el trabajo al director, todo lo que él no hace tú se lo vas a hacer! y no era eso, por ejemplo el lenguaje, los jóvenes a las mujeres que están adentro ETD les dicen “mamita”, a los profes “profe”, o sea hay hartas cosas, también siento que el nivel de humor, claro eres grave si recibes bromas en doble sentido pero eres grave si no las recibes. Por ejemplo, yo creo que ahora el 2017 cambió un poco esto de que los puestos fueran ocupados por mujeres **¿y esto por qué?**, Cuando yo llegué, como te explicaba en este cargo pasaron tres semanas y tuve que asumir la jefatura sub rogante por siete meses y también era la primera mujer en ese cargo de jefatura técnica, entonces yo creo que era la típica como validarte en el respeto de las tallas, en el humor igual hay que también ponerse, tan poco grave pero yo creo que ahí se da, se nota mucho la desigualdad o los mismos jóvenes, lo que yo te decía, a los profes no les dicen “papito”, ni o sea a las mujeres les dicen “mamita”, entonces eso a mi no me gusta, o sea, a nosotras nos dicen “señorita” yo por eso lo

permiso “señorita”, pero he escuchado a muchas educadoras que les dicen “mamita”.

Con respecto a la carga laboral, ¿Visualiza usted diferencias entre hombres y mujeres? ¿Cuáles son éstas? Y respecto de la carga laboral de hombres y mujeres asociada a un mismo cargo, visualiza diferencias? ¿Cuáles?

Sí, claramente. mira puede ser porque también, que yo me hago cargo por ejemplo, en este minuto si falta alguien lo sub rogo, si tengo que sub rogar cuando no está, pero si no igual me han dejado sub rogando otros cargos, siento que no a toda la gente, siento que a mí a veces me exigen más que a mi par, que podría otra persona que hace mi mismo trabajo, pero él es hombre pone más limite y yo soy como más autónoma, entonces a mi si me piden un trabajo una vez yo ya sé lo que tengo que hacer, no me tienen que repetir las cosas dos o tres veces, siento que a él sí, no sé si es por ser mujer o por ser mis características de personalidad que claro a mi me piden algo y por ejemplo luego me dicen (yo se que tú me lo vai a entregar listo), la gente hay que estarle ahí diciendo, siento que los hombres son mas quedados, **¿Entonces por ser mujer te piden más por responsabilidad?**, por la responsabilidad, por ser prolija, porque yo no me voy a ir si no dejo eso listo siento que acá los hombres son mucho más quedados (...), depende mucho de , eso yo también lo veo como un tema de género, en general los hombres, son más cómodos.

- **Con respecto a las condiciones laborales, ¿Visualiza usted diferencias entre hombres y mujeres? ¿Cuáles?**

Bueno esto mismo de haber ingresado y a las tres semanas tuve que tomar una jefatura a los siete meses, generó una carga mucho mayor, mucho mayor, pero también lo entiendo como acá te instruyen, o sea ,no era una opción decir que no, ya estaba listo era como pucha porque a mí porque claro y finalmente mi jefe me

dijo: “sabes que yo confío en ti, sé que lo vas a hacer bien”, pudimos negociar algunas cosas pero me decía no tengo otra opción porque la otra persona se fue.

- **En el desempeño de sus funciones laborales ¿Usted como mujer, se ha sentido pasada a llevar?**

Sí pero no por parte de mi jefe, siento que es parte de mi trabajo que me pida cosas, pero siento que el director a veces me pide cosas directamente a mí que siento que no corresponden, que el después que me dijo que no necesitaba el cargo me pide cosas, ser el sustento, yo llevo las metas del centro y me las tira y yo sigo mensualmente las tengo que ver yo entonces siento que, la gente que la Nacional y la Regional se refieren a mí no a las jefaturas, me llaman a mí, yo tengo que reportar entonces como que eso me, me siento pasa a llevar en que sabi que díganme si eso va a ser y el mes pasado le pedi a jefe técnico porque él es mi referente, entonces sabi que jefe técnico todo este año yo he tenido que responder ante eso, entonces díganme que eso va a ser mi responsabilidad o no, porque es responsabilidad del director y me la tiran a mí (...), entonces puede ser un exceso de confianza o porque son temas súper delicados que él no monitorea y que lo hago yo, entonces claro puede ser un exceso de confianza decir, no si ella lo hace bien porque sabe hacerlo pero no se lo exige ni a la jefatura me lo dicen a mí, y yo estoy como en la tercera línea entonces , **¿sientes que se presenta un trato diferente por ser mujer?**, Sí, claro como que hay estilos como de jefe, como que siento que él y no lo ha escuchado solo de mí, que hay muchas mujeres que cree que uno está al servicio de él en el fondo hay que hacerle la pega. **¿Cuándo hablas sobre estas reuniones donde estas siempre presente, se hace alguna diferencia por tu opinión o rol dentro de esta?**, No, el tema de las opiniones yo creo que es igual, pero por ejemplo yo tengo que entrar a todas las reuniones, yo llevo el acta nunca la ha llevado un hombre puede ser también que yo soy ordenada, porque yo tengo el acta, por ejemplo tuvimos una reunión la semana pasada y hoy día la entregué porque todo eso se va a la Nacional, entonces, hay que tener un acta y hacer seguimiento de los puntos, pero como que ni siquiera se lo piden a un hombre

porque saben que no lo va a hacer po' esa acta nunca va a llegar va a pasar más de un mes y esa acta nunca va a llegar por ejemplo cachai.

- **En su trabajo la han tratado diferente por ser mujer?, en qué sentido? ¿Puede ejemplificar? ¿Y en los horarios laborales?**
- **¿En su área o departamento hay labores que solo sean ejecutadas por hombres? , ¿Está en conocimiento por qué?**

Sí, pero yo creo que ahí igual aprendí a poner los límites y acá todo te lo pagan, no con dinero prefiero que me den horas a compensar entonces si yo me quedo un día tarde yo después recupero, en eso no en realidad no puedo decir nada, porque me han dado todas las facilidades, quizás por lo menos mi jefe me da todas las facilidades en ese sentido y él sabe. Si por ejemplo, yo soy si hay que terminar una pega yo me voy a quedar, o sea, yo nunca voy a dejar algo o porque si veo que es importante me voy a quedar y no hay problema en eso, y siempre uno acá puede recuperar y ha sido decisión mia el quedarme, ya no es algo así como claro ha pasado que el Viernes me tuve que quedar porque había que terminar una licitación, si no nos quedábamos sin Universidad Arturo Prat acá adentro, entonces son cosas que en realidad es importante quedarse.

CUARTA DIMENSIÓN OBSTACULIZADORES

- **¿Qué obstaculizadores usted identifica en la institución, que dificulten su desarrollo profesional? ¿Cuáles son estos obstaculizadores?**

Esto mismo como la falta de claridad de mis funciones, mas como eso que yo te decía po, estoy haciendo harto trabajo que son de la jefatura y recaen en mí y lo hago yo y lo sigo haciendo y puede ser que claro que no por facilitarle como que yo siento que igual mi pega ha sido facilitarle a **XXX** la pega entonces también no porque sé que tiene muchas cosas entonces él ve más lo operativo yo veo toda el área como más técnica, entonces, yo trato de molestarlo lo menos posible en ese sentido, me obstaculiza cuando la gente por ejemplo no cumple lo que te contaba,

hoy día lo del acta hay muchos acuerdos, y cuando la gente pasa un mes, y llega a la reunión y yo mandé el acta y todo y la gente no llega con los acuerdos listos, por ejemplo esas cosas como que me obstaculizan las cosas que no dependen de mí solamente, que siento que no cumplen (...), yo ya entrego todo pero ahí queda po', o sea de qué sirve un acta si no se cumplen los acuerdos me entiendes o sea yo las hago todo lo que quieren pero esas cosas me obstaculizan a mí, el trabajo lo otro es la mayoría de las veces porque claro son cosas que son como que cuando uno dice aprendo a delegar pero uno delega y de verdad que no resulta la delegación.

- **¿Qué obstaculizadores usted identifica en lo personal, que dificulten su desarrollo profesional? (Ejemplo: en el rol de madre, proveedor, cuidadora, etc.) ¿Cuáles son éstos obstaculizadores?.**

O sea soy soltera no tengo hijos vivo sola entonces también me facilita, pero también, yo respeto hartito mis tiempos o sea de hecho yo no vengo en auto porque acá ponen un bus y eso te obliga a cumplir el horario o sea igual aunque yo no me vaya, tengo ganas de caminar no es que me quede, no soy de las que me quedo siempre solo te digo, que cuando son cosas súper puntuales y necesarias yo igual respeto mis tiempos, y por lo mismo no he querido asumir jefatura ni nada **¿no asumir jefatura entonces ha sido por un tema personal?** Si o sea, yo por ejemplo como estuve de jefa siete meses aquí eh era de locos yo llegaba a mi casa a trabajar todos los días, me hablaban todo el día y no alcanzai a leer correos, entonces yo los leía en la noche no ahí no parai, ahí yo te podría decir que mi vida familiar o personal se fue a las pailas, o sea, yo no tenía cabeza pa nada mas (...), pero lo que sí me decía le decía al director que yo me voy, o sea yo no me quedaba trabajando aquí hasta tarde, prefería trabajar en mi casa pero no acá.

Porque se ha revelado que la mujer es la que cuida a los hijos o sea yo te digo los jefes casi todos se quedan hasta tarde y la jefa se puede quedar porque no tiene hijos cachai entonces como que también te dicen a pero tú no teni hijos lo podi hacer entonces yo le digo oye pero si yo sabré lo que hago con mi tiempo o cuando te dicen ay pero si tu total si no teni hijos te podi quedar sin pega (...), esos comentarios y a otras mujeres también (...), entonces yo creo que hay varias razones cachai, y

lo otro es que también ojo al tema de que esta es el área de infracción de ley que teni que tener un perfil psicológico distinto a lo que es protección por eso yo creo que también hay más hombres.

- **¿Qué facilitadores usted identifica en la institución, que aportan a su desarrollo profesional? ¿Cuáles son estos facilitadores?**
- **¿Qué facilitadores usted identifica en lo personal, que aportan a su desarrollo profesional? (Ejemplo: en el rol de madre, proveedor, cuidadora, etc.) ¿Cuáles son estos facilitadores?**

Creo que tengo hartos años bueno el año 2010 estoy en SENAME siento que conozco a mucho el sistema adelantarme a cosas tengo redes a nivel regional nacional siento que la gente acá es nueva entonces, como que la experiencia ahora la siento en cosas así como esto mismo que para en alguna parte esto de sub rogar tantos cargos también ha sido como me facilita el hecho de conocer varias áreas o sea manejo varios temas acá y eso igual esa flexibilidad me yo creo que me ha facilitado y a parte también es como o en realidad tengo como la visión tan amplia que lo manejo más o menos casi todo, no todo pero varios temas, entonces eso y lo otro es que creo que tengo, buena relación en general con las personas, entonces cuando pido algo siento que hay como una buena disposición, muchas veces me ha tocado quedarme de jefa técnica también, y por periodos bien largos y ahí tu teni que trabajar con todo el equipo y si no sabes llegar a las personas si te quieren hacer la guerra te la hacen. **¿y este periodo como jefa técnica por cuánto tiempo fue?** Es que siete meses fue la primera vez, y fue en mi primer año que llegué pero ahora cada es que el jefe técnico se va o que se va de vacaciones, entonces a veces tengo que estar un mes cada vez, y si se va no se po, tuve que yo asumir y mi trabajo no lo hace nadie entonces yo tengo que hacer mi trabajo más las sub rogancias **¿ tu trabajo en Til Til es valorado?**, o sea si, y yo también lo valoro, como que yo digo oh en realidad como que uno hasta que no te tienes que desenvolver en un espacio y siento que aquí también me valoran mucho los funcionarios como que nunca se ha cuestionado que si yo trabajo o no trabajo o sea

en general yo creo que la gente te ve que no estas sin hacer nada por ejemplo. **¿respecto a tus compañeras de trabajo, sientes que se presentan desigualdades en su desempeño?**, Sí también lo veo porque es como que la misma en administración por ejemplo, acá yo veo que también se ve carga a la mujer del área administrativa, porque en todos los otros son hombres y es como que, no es que yo soy más al lote y ella es mucho más estructurada, siento que a ella igual se le se nota el cambio o sea la sobre carga que le dan a ella, pero hemos hablado así como que (...), **¿y que te cuentan?**, que claro que ella tiene que estar porque también es toda una cadena, o sea, si ellos no cumplen ella no puede cumplir entonces a mí me desespera que a fin de mes estemos haciendo cierres de mes y todo atrasado, y ella se lleva pega pa la casa y ella si tiene familia entonces es súper complejo po (...), y los hombres como que aunque los reten aunque le pidan como que, a mí sí me llaman la atención me llega po y yo diciendo a los hombres les da lo mismo.

- **¿RESPECTO AL EDT, SE PRESENTAN DESIGUALDADES DE GÉNERO?**

Allá debe ser mucho más machista si, adentro de las casas, hasta los jóvenes son mucho más, o sea, por eso mismo que te digo, eso que le digan “mamita” a una profesional o sea no corresponde po es como de ponerla así como en un nivel maternal y ella está trabajando igual que tu compañero que le dice “profe” (...), cachay hay educadoras que permiten también que le llamen “mamita” que no son pocas (...), quizás no lo vean algo malo pero yo lo veo que te ponen en un plano que es mucho más bajo , quizás hay mujeres que no se sienten así.

- **¿RESPECTO A TU TRAYECTORIA PROFESIONAL, COMO LA PODRÍAS EVALUAR?**

Lo que te decía, muchos cambios internos, si teniendo el mismo cargo el mismo lugar yo como que nunca he estado como muy estable. eso me siento así como que he tenido en circunstancias cambiar de cargos después que sub rogar mucho, como decir, que siempre como cubriendo todo lo que se necesite entonces, como no había mucha estabilidad no me molesta en todo caso pero, es como me gustaría tener un

descriptor de funciones y yo decir, oye sabes que esto es lo que tenís que hacer es como: ¡ah verdad que ella maneja esto!, o digámosle a ella ya entonces es como que va saliendo una necesidad y es como a ella puede cubrir, entonces muchas veces me veo en reuniones en la Nacional que están todos los directores y me mandan a mí, igual me interesa sí tampoco es algo que me moleste tanto pero esa es como nunca había estado en un trabajo con tantos cambios así .

- **¿Cómo percibe usted la trayectoria profesional y laboral de las mujeres en Chile?**

Eh, bueno yo creo que vivimos en una sociedad muy patriarcal y muy machista **también pos que acá yo creo que el tema de la familia porque siempre el tema, como familiar o de hijos, recae mucho más en la mujer, entonces obviamente no es muy compatible tener un cargo de jefatura o cargos de poder versus tener una familia**, también como que tienen que optar por tiempo, por ejemplo, para mí es muy importante mi desarrollo laboral y quizás por eso también no ha sido la opción de tener familia, porque yo sé que no podría venir a Til Til a trabajar, por ejemplo, tener la facilidad que tengo de poder, optar a un trabajo lejos, creo que en Chile hay mucha desigualdad esto mismo del servicio público, está el tema de los grados es como igual entre hombres y mujeres pero no podís tener un grado distinto en el mismo cargo , pero por en la empresa privada pasa que los sueldos son mucho más altos en hombres que en mujeres por ejemplo, si tu pones en una entrevista a cualquier profesional, la mujer es profesional y tiene familia, van a decidir por el hombre aunque sea recién egresado un hombre po, y yo lo he visto, o sea eso pasa, toda mi familia trabaja en el servicio privado entonces me dicen que pa ellos contratar una mujer es un cacho y ellos son también los que cortan de seleccionar entonces escucharlo desde tu propia familia decir eso (...).

- **¿Visualiza usted diferencias entre hombres y mujeres, en el ámbito laboral?**

Dificulta tener un desarrollar o seguir estudiando o estudiar incluso o sea entonces claro de ahí a uno la piensa quiero tener un cargo de jefatura no puedo, esta jefatura

son 24/7 aquí no parai, teni que estar conectado con el celular te llaman a las cuatro de la mañana y teni que partir pa acá, o sea, piensa que es un centro cerrado que si hay un motín lo que pase tú tení que estar acá, entonces no, imagínate como concilias eso con una familia, aquí el director anterior se quedaba a veces hasta las cuatro de la mañana trabajando, y él tenía familia pero quien se quedaba con los hijos la señora, él podía tener este cargo de director de este centro, pero entonces siempre siento, **mira lo veo desde mi propia familia, las dos esposas de mis propios hermanos no trabajan pero ellas tienen cargos altos, o sea, en mi familia es súper natural eso, como ellos se han podido desarrollar y mis cuñadas no, las dos estudiaron magister y ahí quedaron, entonces siento que eso se traduce como en general en el país** po es más difícil o tengo amigas que están buscando trabajo y ya estamos en una edad así como que en realidad prefieren dejar a un hombre que sea aunque sea recién egresado y no tenga experiencia pero que no tenga hijos, entonces yo creo que el tema es mucho más profundo que eso, pero estamos en una sociedad súper machista, el hombre es mucho más validado si solo por ser hombre tiene mucho más garantía en ese en el rol en el tema laboral. **¿Qué otras desigualdades has evidenciado, respecto a considerar más al hombre que a la mujer en un cargo?**, el tema de las licencias pa las empresas o para estas instituciones no es grato, o acá no sé cómo que una compañera queda embarazada y todos ¡ah ya va a volver cuando la guagua esté caminando es como la talla generalizada y pasa, dos años fácil con licencia!, como que eso si lo ven como que priorizan la familia y no pueden tomar como cargos, o sea, no es que no pueda pero yo creo que es súper poco compatible, más estos cargos que son eh 24/7 o sea no se encargado de un hospital imagínate es súper difícil que pueda hacerlo una mujer o que una mujer esté dispuesta a asumirlo.

- **¿SIENTES QUE HAY COMPAÑEROS EN LA INSTITUCIÓN QUE INVALIDAN A LA MUJER RESPECTO A SU DESEMPEÑO COMO PROFESIONAL?**

Si igual he escuchado comentarios bien así como, no sé antes había un jefe que me decía, el juntaba según las duplas no por temas profesionales si no que pa no

tener ataos de pareja, entonces juntaba dos que fueran casados, él siempre estaba pensando que iba a ver involucramiento, que no quiere estos ataos sentimentales entonces el juntaba las duplas según, ya esta es casa entonces la junto con otro que no sea, como que él pensando eso que las mujeres andaban buscando cachai, o sea, no si esta anda puro si yo sé po si a mí me han contado historias de ella, como comentarios así, y que tú no escuchas eso de un hombre, eso es súper claro que todos dicen, o sea, yo creo que en general po, o que acá no sé si ha pasado pero si acá echan a la mujer y no al hombre, o sea, si hay una relación de pareja que provoca problema culpan a la mujer y no al hombre (...), esos comentarios informales no te digo en reuniones formales, pero a mí me llama mucho la atención eso, o acá los mismos jóvenes son súper machistas, o sea, tú te dejai tocar así como hola señorita aquí a ya está teni que tener mucho cuidado mucha distancia y como que con respeto y todo te podí relacionar y todo pero hay que tener cuidado con eso porque ellos lo mal todo lo mal interpretan entonces lo primero que te enseñan es que tú te tienes que cuidar de eso, esto en los jóvenes por ejemplo muchos, yo no los saludo a todos de beso o de la mano porque pa ellos todo es una señal de que tú le estai dando la pasa, **¿es complejo poder relacionarse con los mismos jóvenes?** Si hasta la ropa que usai, la idea es que no estes mostrando mucho y te lo dicen po, o sea, teni que cuidarte con eso porque los jóvenes todo lo interpretan así, los compañeros igual, entonces claro en este mundo masculino es difícil vincularse, o yo cuando estaba de jefa así como que algunos llegaban ay pero jefecita entonces yo decía claro si yo fuera un jefe hombre y yo tratara a mi jefe ay jefecito como seria que dirían como que se dan permisos mucho más que las mujeres entonces claro no puede ser cualquier tipo de mujer que se pueda plantar acá, tienen que tener personalidad.

- **¿CÓMO PODRÍAS EXPLICAR TU TRAYECTORIA PROFESIONAL EN ESTOS DOS AÑOS EN TIL TIL?**

Esto mismo que yo te decía que ha sido como este centro como bueno siento que aquí he podido experimentar todo lo que he aprendido anteriormente, o sea, esto no ha sido algo esperado si no que llegue acá y es como oh en realidad sé de esto

de este tema entonces ahí aportando (...), y también orgullosa de que ha sido una trayectoria yo creo que al puesto que he llegado o sea al puesto que llegué de asesora al director llegué por mis méritos yo no tengo contactos no tengo pitutos que mucha gente cree eso (...), y siento que no toda la gente llega así acá en general son cargos muy políticos yo no tengo partido político, o sea, realmente he llegado por mis propias capacidades, y eso nadie me lo puede discutir, no he necesitado estar moviendo hilos por otro lado(...), en eso como súper orgullosa de lo que he logrado hacer, de lo que he logrado hacer acá y también es como el refuerzo del auto estima y decir, oh en realidad mira la otra vez una compañera me decía si a donde te dejan cais pará como eso lo dijo todo como que pa mi la escuché así oh en realidad, o sea, lo que te piden y si no lo sabi hacer averiguai y de alguna manera uno lo hace entonces si como estoy súper contenta a lo que he llegado y en el fondo tengo claridad de que una jefatura de nuevo acá no quiero, me han ofrecido postular y no quiero (...), no es que realmente no tení vida entonces tengo súper claro que no quiero eso en mi vida o sea prefiero menos plata que y tampoco es tanta más plata o sea es como pa que o sea ya lo viví nadie me puede venir a decir cómo fue porque a mí me paso siete meses sin querer y lo tuve que hacer cachai entonces, eso yo creo que hay gente que tiene los puestos porque por otras cosas entonces (...).

- **¿LOS CARGOS DE JEFATURA EN MUJERES NO ES VALORADO O QUE SE HABLA QUE SON CARGOS ASIGNADOS NO POR EL ESFUERZO?**

Yo sé que se habló mucho de mí cargo, cuando yo llegué no me conocían y yo sé que me ligaban yo creo que decían a no si esta es la que se mete con el jefe entonces pero yo estaba tan clara que no tenían por donde hablar, entonces se nota cuando haci como no se poh no llegaba el director y yo llegaba antes, y no llegaba el director y me iban a preguntar a mí con irónicamente así como ah es que pensé que tú sabias no ha llegado (...), entonces cuando ya empezai a pararla como en mala ya las preguntas ya no son porque empieza a ser molesto po, o sea, como irónicamente ah es que yo pensé que tú sabias más o menos a qué hora se levanta entonces preguntaban a qué hora llegaba cachai entonces (...), en el fondo por eso

te digo yo estoy súper orgullosa de mis logros PORQUE SÉ QUE HE LLEGADO DONDE ESTOY POR MIS MÉRITOS.

- **¿SI LLEGARAN OTRAS MUJERES CON OTRAS EXPECTATIVAS O LAS MISMAS QUE LAS TUYAS EN TIL TIL QUE LES PODRÍAS DECIR?**

No, a mí me encantaría que se incorporaran muchas más mujeres o sea como a los puestos de poder, si yo creo que somos mucho más rigurosas más responsables, o sea, y en la medida que se incorporen más mujeres mucho mejor, o sea, que le diría un poco traspasar la experiencia y como todo el apoyo en el fondo me gustaría que fuera así.

- **¿POR QUÉ CREES TÚ QUE EN OTROS CENTROS DE SENAME LOS CARGOS DE JEFATURA SON OCUPADOS POR MUJERES Y EN TIL TIL NO TANTO?**

Es que yo creo que pasa en protección un poco hay más mujeres o sea yo creo que es eso y en infractores de ley que es una como un poco más duro el trabajo eh en general son hombres y como que se asocia a eso y de la protección como la casa nacional del niño son menores de edad nosotros acá trabajamos con adolescentes jóvenes adultos hombres entonces claro las mujeres no todas están dispuestas en cambio lo otro es adopción como guaguas más chicos entonces puede ser po que hasta te seleccionen más mujeres que hombres porque necesitai ese lado maternal acá no po tení que ser ruda, tu no podí ser aquí muy blandengue no te funciona, teni como que aparte de trabajo teni que cumplir ese rol un poco más maternal si piensa que son niños en abandono menores de edad puede ser eso no sé así como no lo había pensado nunca pero yo creo que se da esa es la división que esos centros son más llevados por mujeres.

- **RESPECTO A TU TRAYECTORIA COMO PROFESIONAL, TE VES CUMPLIENDO FUNCIONES EN UN LARGO PLAZO?**

Yo estoy buscando irme, creo que en el mismo servicio pero solo porque ya estoy agotada del viaje, pero siento que pierdo mucho tiempo en solo trasladarme y yo

cuando llegue y postule a este cargo dije dos años no más y llevo más de dos años (...), entonces pero siempre porque yo soy súper de cambios de trabajo como que nunca me quedo, creo que lo máximo que he estado en un trabajo han sido cinco años no soy de estar mucho rato en un lugar, y siento no es que no me sienta, en un minuto fue súper crítico con este cambio de equipo me quería ir al tiro de hecho pedi traslado no me fue bien así que yo dije bueno si tengo que estar aquí estaré bien po tendré que hacerlo bien y ahí empecé a buscar pero como te digo como venía el cambio de gobierno y no habían muchas oportunidades después del cambio de gobierno que ahora hay que esperar y es verdad que hay que esperar que va a pasar a fin de año con SENAME entonces los cargos que hay mucha alternativa no he mirado para afuera porque siento que ya igual como institución, o sea, no sé qué irá a pasar pero siento que acá tengo experiencia tengo redes como que me gustaría otro centro ojalá más cerca pero priorizaría por eso que fuera más cerca (...), esas son mis expectativas de irme, solo es la distancia por la calidad de vida.

- **RESPECTO A TU DESARROLLO PROFESIONAL EN LO PERSONAL
¿CÓMO CONSIDERAS QUE HA SIDO?**

Yo soy super de metas yo siento que lo que he querido lo he logrado y desde siempre si no yo me pongo aquí una idea y soy de ideas fijas entonces en eso yo no me desví yo quiero esto y lo logro, entonces como es bueno en algunas cosas no es muy bueno en otras cosas también es como claro me aumenta el estrés y todo pero no yo creo que en el ámbito más desarrollado yo creo que lo laboral como que me da más, me nutre mucho cachai, o sea, me gusta el área social yo soy psicopedagoga nunca me gustó trabajar en colegios yo siempre estuve clara que no iba a trabajar en colegios y así ha sido y me he desarrollado en el área, y por ejemplo yo no sé po me junto con compañeras y están pegadas en el mismo colegio que entraron cachai siento que en eso yo he ido avanzando (...), Es como raro, como una psicopedagoga llego a ser asesora técnica en una cárcel po o sea cachai porque he aprendido otras cosas o sea yo no me quede en lo educativo no más fui más allá y eso siempre tuve súper claro yo en este minuto estoy a cargo de hacer las licitaciones para la Universidad NNN para el colegio y lo hago po cachai que no

es mi área específicamente pero son cosas que he aprendido acá en SENAME a llevar las metas de este centro a controlar las metas nosotros las metas son súper importantes si no se cumplen no tenemos bonos entonces voy a las reuniones, como que siento que me he desarrollado como yo he querido (...), por ejemplo yo cuando entre a SENAME entre como unas condiciones así como por ejemplo entré bueno yo estaba sin trabajo y entre con un grado súper bajo, así pero bajo, pero dije ya una persona me dijo del Sename entonces me dice Mariana si aquí lo importante es entrar al servicio público hay que entrar y después uno pa avanzar cachai y nunca se me olvidó eso entonces yo fui a la entrevista y me acuerdo me dijeron oye vai a ganar esto y era así la verdad que no se po eran tres cientos mil pesos y era lo que yo ganaba antes menos pero yo dije no pero me voy a quedar y de a poco no se yo en dos años y medio tuve un aumento de grado postulé a otro cargo he postulado como a cuatro cargos de poder dentro del SENAME en este tiempo y he quedado o sea cuando postulo quedo cachai hay mucha gente que postula y no quedan en los cargos entonces siempre fue así como ya esto va a valer en algún minuto de mi vida ahora quizás claro estoy así como con un poco sueldo y todo pero siempre dije en algún minuto esto va a valer la pena cachai porque hay gente que es muy regodiona no es que es muy lejos por poca plata no es que y yo dije no pos o sea si uno no se esfuerza nunca vai a llegar a lo que o sea no se po yo creo yo soy como súper de familia también así como en tema de que uno se tiene que esforzar para lograr lo que quiere cachai entonces yo me comparo con compañeras que no cómo te digo o sea están en el mismo colegio de siempre y nunca van a aumentar porque siempre van a ser profesoras cachai.

- **¿SIENTES QUE HAY MUJERES QUE SE DEBEN ESFORZAR MÁS?**

Se limitan ellas mismas, no sé si por ser mujer pero en el fondo claro yo soy más busquilla, y así he sido po si yo me pongo a pensar cuando entre y a lo que he logrado y lo que he llegado ni yo lo hubiese pensado.

- **SIENDO TIL TIL UN CENTRO DE RÉGIMEN CERRADO ¿CÓMO PODRÍAS DESCRIBIR EL ROL DE LA MUJER EN ESTE CENTRO BAJO ESTAS CARACTERÍSTICAS?**

Es más masculino acá tu no podi ser muy blandita, yo creo que acá teni que tener un carácter súper firme con los compañeros son tallas pesas o sea yo he cortado no se afuera así como acá es a la par con los hombres asi como, por ejemplo ahora tenía un problema que es súper domestico pero las señoras que sirven es una empresa externa de alimentación acá almorzamos Gendarmería y SENAME los platos de los gendarme son más grandes y yo lo puse en tema en el comité que no me parecía la diferencia de raciones porque en el fondo todos estamos somos iguales y las señoras porque son machistas y a los gendarme así los platos entonces yo ahora exigí que las porciones tienen que ser iguales pa todos pero es que era descarado así era como y no solo que a mujer con hombre si no que era Gendarme SENAME y SENAME hombre era menos plato imagínate a la SENAME mujer cachai una cuestión súper domestica pero que se nota ahí ah ya vamos a pedir entonces yo dije si po.

ENTREVISTADA 2:

Nombre: Pía Olga Cassanga Saavedra

Tiempo en Til Til: 1 año 11 meses

Cargo: Educadora de Trato Directo Diurno

Profesión: Profesora de Inglés.

¿Han existido desigualdades de género en tu trayectoria profesional?

Mira en el centro en el que yo estoy, sinceramente me siento bastante conforme en el sentido de que igual encontré que este centro es muy estructurado, o sea está muy bien organizado, se hacen muchas actividades conjunto con los ETD, con la directiva, con los profesores etc, obviamente con los jóvenes. Me gustó mucho el centro en sí, tiene como un porcentaje de mujeres, y **lo que me llamó la atención en ese aspecto es que igual ha habido hartas contrataciones femeninas en el**

centro que eso igual es muy bueno, porque a veces uno tiende a ver como que estos centros igual son de jóvenes y la mayoría es como puede ser más por hombres, por el género masculino, pero en el último tiempo se han se han masificado los trabajos para lo que es la el género femenino, o sea, lo que me parece muy bueno porque es una buena iniciativa para el género, por ejemplo: como ETD'S hay varias mujeres en el aspecto así como de coordinadores de casa, son todos hombres, ahí en la coordinación de casas son hombres, por ejemplo en la casa que estoy yo me han dejado como Beta Sub rogante o coordinadora sub rogante de casa, que igual lo encuentro súper bueno porque para que haya también una mujer como coordinadora, **¿y por cuanto tiempo fue tu periodo de coordinadora de casa?** Ahora último, me dejaba el coordinador como en Agosto Septiembre, Septiembre más que nada fue harto el tiempo, **¿Y eso porque el coordinador estaba fuera de sus funciones?**, claro, por un problema muy personal, por una enfermedad **¿Un reemplazo?**, Claro, entonces estaba como súper bien justificado, si era como un asunto bien delicado de familia entonces, ese fue como mi lapsus de tiempo que yo estuve coordinando, me sirvió harto la experiencia, porque pienso que eso es bueno para una mujer acá en el centro, que ya se estén como abriendo las puertas y todo eso (...), **¿Si bien la coordinación de casa es asignada a hombres, como sentiste que te eligieran para esta labor?**, a mí me gustó bastante, uno igual se siente alagada porque confían en las capacidades de uno para dirigir una casa en un periodo X, entonces como mujer me sentí bien, porque pienso que la mujer hoy en día tiene las capacidades o siempre las ha tenido lo que faltan son las oportunidades y en este sentido que se haya brindado la oportunidad de ser coordinador aunque sea sub rogante es bueno bueno muy bueno, eso es lo que opino.

- **¿Cuáles fueron sus motivaciones para trabajar en el Centro Metropolitano Norte de Tiltil?**

Mira soy de profesión profesora de Inglés, el hecho de tener las oportunidades de poder en el futuro hacer talleres así en todas las casas, ese sería como mi mayor proyección talleres de inglés pero eso lo veo un poco más a largo plazo y cuando ingresé al centro siempre fue como empezar de a poco o sea como estar como educadora conocer como era el sistema porque era primera vez que yo entraba ingresaba lo que es SENAME porque yo antes había trabajado pero en liceos vulnerables, pero no en un centro SENAME, entonces yo ingrese así con el afán de aprender de a poco o sea no como todo al tiro, que uno tuviera un puesto otro cargo ir subiendo , eso para mí no ha sido lo importante, o sea si uno tiene las oportunidades de crecer está bien pero siempre me centre como en mi cargo o sea no como de a poco paso a paso.

Siempre me ha llamado la atención lo que es el área social, aparte bueno yo estudie inglés en todo caso igual es un poco diferente pero también me llama la atención lo que es el ámbito social, de los hogares, de estar con aunque sea con niños pequeños educándolos o también adolescentes porque yo en mis prácticas y la mayoría de las veces fueron con niños de enseñanza media porque yo soy profe de especialidad, de básica de media de instituto, entonces una de mis motivaciones principales es estar en contacto ya sea con jóvenes con niños siempre me ha gustado estar en contacto con ellos es más por un tema vocacional porque cuando ingresé tampoco tenía como la expectativa de sueldo, cuanto iba a ganar expectativas salariales, yo decía, ya a lo mejor puede ser un rango tú te das un monto pero nunca o sea pensaba de como que ha voy a ganar tanto eh me conviene no era como por un tema más vocacional que salarial, ya después te dan los salarios y todo eso pero fue anexo.

- **¿Cuáles eran sus expectativas profesionales al ingresar a ésta institución?**
- **¿Consideras que en estas expectativas o motivaciones ha habido desigualdades entre hombres y mujeres?**

Desigualdades no, es que en general encuentro que igual el centro ha acogido mujeres, por ejemplo en el caso de ETD'S, pero si me gustaría que en un futuro cercano en los cargos más no se elevados así como coordinadores de casa de turno hubiesen un poco más de mujeres aunque ahora se está como abriendo un poco porque te dejan sub rogancia pero si de hecho que ya tuvieran a una mujer como cargo coordinadora **¿y porque piensas que estos cargos de coordinador de casa no se entregan a mujeres y solo sean hombres?** No tengo idea las razones pero pienso que sería importante que una mujer también pueda tener un cargo como de ese nivel como de ese rango, porque pienso que las mujeres tienen capacidades para lograr un manejo de una casa o de un centro.

- **¿Crees que el cargo de coordinador de casa se asigna a hombres, bajo un parámetro institucional?**

No sé cuál es la verdadera razón, no se nunca me la he planteado así como una pregunta bien interior nunca o nunca he buscado la razón nunca he investigado solo que sería bueno sería bueno que, aunque igual han educadoras mujeres pero te digo como un cargo más de dirección.

- **¿Visualiza usted diferencias entre hombres y mujeres, respecto al desempeño de los cargos acá en el Centro Tilttil? Y frente a un mismo cargo, (ejecutado por hombres y mujeres), visualiza diferencias? ¿Cuáles?**

No a mí personalmente no se ha dado ese caso, si cuando uno ingresa al centro y como que es nueva tus compañeros hombres igual te tratan de dar consejos, te tratan de cómo decir mira esto se puede hacer esto no se hace pero siempre como de tu seguridad o sea los compañeros que me han tocado a mí siempre te como en el ámbito de seguridad de que mira esto te dan tips entonces eso me ha parecido bueno porque comparten conocimientos en el sentido que te entregan sus conocimientos profesionales te ayudan pero yo no he sentido así como porque yo sea mujer yo no pueda hacer ciertas cosas, o sea, uno también puede hacer lo mismo que hacen ellos las mismas labores en realidad.

- **Con respecto a la carga laboral ¿Visualiza usted diferencias entre hombres y mujeres? ¿Cuáles son éstas? Y respecto de la carga laboral de hombres y mujeres asociada a un mismo cargo, visualiza diferencias? ¿Cuáles?**

-

Si hay que tener un resguardo, por ejemplo, uno pasa revisando como está el joven si está en su habitación que no haya otro joven ahí, acá son habitaciones individuales entonces cada uno tiene su ducha su baño entonces uno siempre tiene que estar monitoreando que no hayan dos jóvenes en una pieza en una habitación pero así por ejemplo si se están duchando uno guarda sus resguardos de no mirar mucho por su privacidad y también por el resguardo de uno.

- **En su trabajo la han tratado diferente por ser mujer?, en qué sentido? ¿Puede ejemplificar?**

Siempre me ha pasado, antes incluso también en los colegios en los liceos que yo trabaje, y ahora también acá los chicos son bastante respetuosos en general con las educadoras eso me ha llamado bastante la atención porque a veces la gente puede tener una imagen diferente de como son los infractores de ley y uno al final tiene que conocerlos mejor así vivirlo y ellos han sido súper respetuosos **¿y con los educadores hombres?** No tienen un trato como, o sea, tampoco son mal educados pero son como un trato así como de hombre así como de par con las mujeres son como más ubicados como más educación aunque ellos son educados pero con los hombres como que tienen una especie más de relajado como profe usted , o sea los chicos son bastante respetuosos en general, así que a mí me ha parecido buena la experiencia que he tenido acá en el centro a pesar de que se dicen muchas cosas por ejemplo en la prensa y cosas lo que ha pasado pienso que primero uno tiene que vivenciar antes de juzgar todos los centros de Sename porque este centro en el que yo trabajo a mí me ha gustado bastante me ha gustado bastante los profesores son bien cuidadosos con los jóvenes los tratan de uno de educar, poner norma o sea el trato es como bien humano es súper humano no es así como un

trato malo acá, por eso que cuando hablan ciertas cosas yo no estoy de acuerdo porque uno tiene que vivenciarlas.

- **Con respecto a las condiciones laborales, ¿Visualiza usted diferencias entre hombres y mujeres? ¿Cuáles?**

Hasta el momento no, mira ha sido todo como bueno mi experiencia como te dije voy a cumplir dos años en el centro y me ha servido bastante en el aspecto tanto humano como profesional, porque también uno vivencia como la realidad de estar con infractores de ley, porque a veces la gente juzga mucho por lo que salen en los medios y uno después está acá como un agente, acá en el centro un agente social un educador y uno se da cuenta que es distinto, que a veces uno puede juzgar pero la realidad es diferente, o sea, uno tiene que vivenciar antes, por ejemplo, nosotros pasamos doce horas con ellos a veces no hay mucho descanso a veces es como el día siempre está en movimiento de que los chiquillos quieren no se hay una rutina acá en el centro eh los chiquillos van a talleres van al colegio hacen actividades entonces uno siempre tiene que estar ahí siempre, o sea uno cada día va aprendiendo más en este trabajo, uno no termina de aprender como educador.

- **En el desempeño de sus funciones laborales ¿Usted como mujer, se ha sentido pasada a llevar?**

No, si uno quiere pedir vacaciones las solicita igual tiene que ver quien te cubre también porque tampoco tú te puedes ir y dejar a otro compañero solo, entonces en ese aspecto no hemos tenido así como problemas, si hay que coordinarse con los demás compañeros para que obviamente no se topen tus vacaciones con el otro compañero, pero como que todo se habla o sea todo se conversa.

- **¿En tu desempeño y en tu trayectoria profesional has reconocido facilitadores?**

Si, igual he sentido apoyo te dan consejos ciertos compañeros que uno ha trabajado también lo que es los beta de turno por ejemplo hay un beta que te da mucho apoyo

en lo que es como hacer las labores para que uno no se equivoque como tu manejarte, manejarte tips y todo eso que me han servido bastante me han sido bastante útil para mi desarrollo profesional.

- **¿Dentro del centro sientes que puedes avanzar en otros cargos?**

Yo nunca he postulado a cargos como jefa técnica o cargos un poco más superiores al rango que uno tiene, pienso que sería una buena opción para cualquier mujer de acá del centro que sea educadora que pueda tener la oportunidad igual de ser algún día una jefa técnica o tener un cargo en un rango como más de dirección porque pienso que realmente en este centro hay gente bastante capaz, mujeres bastante capaces de poder hacer ese cargo hay gente bastante inteligente de verdad te digo hay gente compañeras que son bastante inteligentes que ellas no tendrían ningún problema, no sé en aprender cómo se hace el trabajo etcétera, entonces pienso que sí se diese la oportunidad sería muy bueno muy bueno para una mujer .

- **¿Antes no habían tantas mujeres y ahora sí, por qué?**

Cuando yo llegue, o sea, igual habían mujeres pero ahora que he visto que hay muchas contrataciones y la mayoría son mujeres, son hartas mujeres lo que encuentro que es bueno.

- **Respecto a los turnos, se ven más mujeres en diurno o turno vespertino?**

No sé, en la noche igual hay bastantes mujeres y en el día si también hay pero no sé si en la noche hay un poco más que en el día, pero bien igual hay turnos que hay hartas mujeres o sea ahí está bien.

- **¿En cuánto a los turnos que realizas?**

En realidad trabajo todo el día, nosotros estamos saliendo como a las nueve de acá y entramos a las ocho y media nueve, y yo llego a mi casa como a las diez y media diez veinte entonces para mí ya después me llego a duchar a ver un poco internet noticias y después me duermo **¿sientes que este horario te ha dificultado en**

ámbitos personales?, No sé si me ha dificultado, pero si yo trato de cuidarme por ejemplo uno acá tiene la posibilidad de hacer turnos extras pero yo trato de igual tener como un límite por un asunto de autocuidado o porque siempre son doce horas entonces también tú tienes que cuidarte así como persona, mentalmente también físicamente porque también pienso que la salud también es súper importante o sea está bien a lo mejor tienes turnos extras puedes ganar más experiencia haciendo un turno extra porque vas aprendiendo más o también el tema monetario pero pienso para mí lo más importante también es la salud o sea que tengas un auto cuidado y tú puedas también tus días libres descansar, disfrutar con tu familia, salir más, en el enfoque también mental y social y un auto cuidado de uno, porque a veces uno dice ya hago más turnos puedo igual aprender más cosas también puedo tener más mayor ingreso pero a veces igual eso tiene sus costos porque uno se estresa, termina cansado te puede dar un estrés, no sé si una enfermedad porque no soy médico pero pienso que nosotros como humanos como seres humanos, igual necesitamos descansar en horarios tan extensos.

- **¿Y estos turnos de 12 horas o turnos extras dificultan en tu vida personal y familiar?**

Sí, pienso que claro los horarios igual son largos, y en el caso de ser mama algún día tendría que organizarme muy bien por los horarios. **¿y tus compañeras?**, si, o sea como sus parejas a veces salen más temprano del trabajo porque obviamente la gente sale como a las seis ahí les pueden cuidar a los hijos a los niños y los días libres comparten más con sus hijos.

- **¿En su área o departamento hay labores que solo sean ejecutadas por hombres? ¿Está en conocimiento por qué?**
- **¿Pese a estos horarios tan extensos es importante que hoy en día se pronuncien más mujeres en un cargo que muchas pensamos que es solo para hombres?**

Sí, yo creo que es súper importante ese punto porque como te decía acá hay educadoras de trato directo que son bastante capaces chicas muy inteligentes

entonces es una buena oportunidad igual por si alguna incluso incluyéndome a mí en el futuro tengan como proyecciones de una jefatura o irse moviendo por el sistema como centro SENAME porque de verdad que hay gente bastante capaz de lograrlo o sea yo doy fe de eso y son mujeres entonces sin desmerecer también hay hombres bastante inteligentes pero como también hay mujeres.

- **¿Tu labor es reconocido entre tus compañeros, o sientes que por ser mujer no se reconoce?**

Personalmente a mí no me ha tocado, ha sido los compañeros que he trabajado la mayoría te da mucho lo que es consejos te dicen sabes que lo estás haciendo bien me gusta tu trabajo que bueno que seas así, o sea siempre ha habido como una retro alimentación positiva al trabajo que he realizado, si obviamente uno al principio cuando está aprendiendo te dan como tips para no equivocarse o cuando uno comete aunque yo no cometía así como muchos errores pero si te dan como tips antes de cometer algún error te lo previenen, entonces me gustó bastante y a mí no me pasó que me costó tanto adaptarme porque yo ya venia como de liceos vulnerables entonces no fue como un choque tan grande de llegar acá, si uno a veces también tiene como ese no es miedo pero esta como curiosidad a ver de cómo se será el centro los jóvenes, si serán cómo será su personalidad etcétera pero la experiencia acá en el centro ha sido súper buena, por eso como te decía, a veces como lo que dicen los medios no es lo mismo que lo que uno vivencia acá, porque pueden decir tantas cosas pero si lo toman como que todo es general porque hay muchos centros y no es lo mismo como vivenciarlo.

- **¿Qué opinas sobre lo que se habla hoy en día respecto a las desigualdades de género a nivel nacional o mundial?**

Pienso que, es bueno porque es un tema bastante importante ya que en sí la mujer desde el pasado claro ha tenido ese rol tradicional de dueña de casa de cuidar a los hijos que el padre o el hombre sean el que va a trabajar etcétera pero a mí personalmente pienso que es muy importante que hayan este tipo de movimientos porque las mujeres también tienen el derecho de trabajar de desarrollarse como

persona de tener también los mismos salarios las horas laborales o sea todo o sea no por ser mujer porque algún día uno pueda eh tener hijos no va a poder trabajar pienso que las mujeres debe tener las mismas oportunidades que los hombres.

- **¿Sientes que hay desigualdades que se den en distintos aspectos?**

Sí, yo encuentro que en algunos sectores todavía deben existir desigualdades o sea no puedo decir que no existen porque siempre va a existir ya sea hasta en los países más desarrollados y obviamente en los menos desarrollados siempre va a ver a lo mejor algún tipo de desigualdad por un cargo porque están postulando a algún cargo mayor etcétera, pero pienso que por eso que la mujer en ese aspecto debería seguir luchando por sus derechos y por ganar más como más espacio en la sociedad para que tenga una igualdad para que sea como un trato igualitario entre hombre y mujer.

- **¿Si a ti te dieran la posibilidad de tener un cargo más a futuro, sientes que se basa en experiencia o en otro aspecto?**

No sé cuáles serán los parámetros en general, se obviamente que tienen que cumplir ciertos requisitos, conocimientos por ejemplo la normativa etcétera pero si me gustaría no se en el futuro que, que obviamente pueda haber alguna mujer en estos como en estos cargos.

- **¿Te ves en un cargo más alto?**

Sabes que por mientras yo estoy súper contenta como educadora, entonces yo igual llevo recién dos años estoy todavía estoy aprendiendo aunque porque dos años acá es como a mí se me hace igual poco tiempo, entonces yo estoy aprendiendo como educador, y pienso que es como paso a paso ahora si uno quiere lograr lo mejor en el futuro tener un cargo mejor, yo creo que es paso a paso no es como un salto (...), lo otro es que a mí me parece bastante como un punto que es súper importante desatacar es que la formación que uno tiene es muy importante para desarrollar o llegar a ciertos cargos porque formación te digo en tu universidad, como saliste como profesional, etcétera. Porque son cargos igual que son importantes que al final tu estas dirigiendo un grupo de gente tienes que tener las habilidades, los

conocimientos tanto técnicos como sociales interpersonales, entonces no es llegar y elegir a una persona que se salte todos como los caminos, yo creo que debería haber como una ruta así como, en mi aspecto personal así claro tu podi empezar como educadora y tú ves la realidad porque así la estás viendo tu empiezas como educadora después no sé coordinador de casa después de turno y ahí llegas a jefatura, es como una secuencia, yo creo que esa es la mejor opción así como que podría tener el sistema que empezara así de, no es que uno este abajo pero del principio ir conociendo como se trabajan las diferentes áreas porque a veces tu puedes ser no sé por ejemplo un PIC o un PEC, y al tiro pasan no sé a jefe técnico pero él o ella no ha vivenciado lo que es como una educadora estar con jóvenes, porque esos conocimientos que tiene sociales y técnicos esos uno los puede aprender porque tú puedes leerte la ley eh leer todo lo es fácil, no sé si tan fácil pero es como tú lo puedes aprender tú lo puedes leer, tú lo puedes interiorizar es como el conocimiento técnico pero la otra parte lo que es más como operativo lo que es más del trato directo es súper importante se adquiere con la experiencia entonces pienso que entre más como uno este así del principio es mejor para llegar a un cargo directivo, tanto así como de saltar al tiro no se inmediatamente no sé de educador PEC a Jefe Técnico.

- **¿Respecto a la metodología de intervención, cuando se presentan situaciones en crisis con los usuarios, la mujer actúa frente a eso o solo es labor de hombres?**

No es que en esos casos igual nosotros seguimos un protocolo, por ejemplo uno nunca puede

intervenir cuando hay como peleas lo que sea puños a golpes, no podi intervenir solamente tienes que usar la radio y llamar al coordinador de turno y a gendarmería y avisarles, o sea nosotros no nos podemos exponer a ningún tipo de agresión física porque en una pelea te puede llegar , claro inmiscuirse en la pelea y enfrentarse ahí en la pelea tratando de separar a los jóvenes pero te puede llegar un golpe entonces es bastante arriesgado por lo tanto existe un protocolo y ese protocolo igual uno lo tiene que seguir, por el resguardo y la seguridad.

- **¿Cómo podrías describir tu trayectoria profesional en estos dos años en Til Til?**

Ha sido positiva en el sentido de que uno siempre está aprendiendo algo nuevo aprendiendo a intervenir con los jóvenes cuando uno realiza intervenciones en momentos de crisis, en las labores tanto normativas bueno aparte de lo que es la normativa a ver la ley etcétera todas esas cosas como más teóricas pienso que lo más importante para mí es como el trabajo en terreno es cerca de ellos saber, vivenciar las problemáticas de ellos, como directo como tú a tú, pienso que en el cargo que estamos es muy importante ese aspecto porque uno esta cara a cara, siempre las doce horas, todo el día tu estas con ellos, entonces que mejor fuente que uno para dar cualquier no se a lo mejor declaración, la importancia del educador es mucha mucha yo encuentro porque uno está ahí todo el día las doce horas con ellos, entonces la primera fuente de un educador, a mí lo que me importa más es la vocación es como más vocacional aunque mucha gente pueda decir ah es que no creo que sea vocacional porque a lo mejor tiene salarios buenos, pero yo de verdad que cuando postulé acá yo no sabía nada de salario postule que en til til habían 16 cupos y postulé y después me preocupaba un poco el tema de locomoción porque decía entre que viajar en bus y al final el centro te provee una van entonces perfecto para mí decía y entonces pero claro ahí en la entrevista te empiezan como a preguntar y decir lo salarial y todo.

ENTREVISTADA 3:

Profesión: Trabajadora Social.

Cargo: Educadora de Trato Directo

- **Respecto a la investigación nos gustaría conocer, ¿Cuáles han sido tus motivaciones, y expectativas, Como profesional para trabajar en Til Til?**

Es como complejo porque, yo empecé a los 20 años trabajando en otro centro del SENAME, donde no era profesional, entonces llegó un momento en que necesitaba tener habilidades técnicas por, como para poder intervenir mejor, para poder llegar bien al hola chiquillos, en ese tiempo yo trabajaba con menores, con niños hasta 15, 16 años, entonces necesitaba en el fondo tener habilidades, expertis distinta que te lo entrega en el fondo la carrera, la universidad...eh, bueno trabajo social es como una malla de muchas cosas, entonces aprendis mucho psicología, y yo creo que eso fomentó el que yo pudiera estudiar, para poder mejorar mi trabajo, a pesar de que cuando estudie, yo no estaba dentro del SENAME trabajaba en un Hospital, entonces el perfil de usuarios era totalmente distinto, y después llegar acá no sé si decirlo más fácil, pero ya teni las habilidades de la experiencia, de la práctica, de lo técnico, o sea aquí se puede decir que la praxis existe porque teni too po, entonces llegar a los chiquillos, intervenir, estar con ellos todo el día, ya se te hace no sé si más fácil, pero hasta un poco más agradable.

- **¿Qué expectativas tenías tú al momento de trabajar en TIL TIL?**

Expectativas sí, yo creo que de avanzar, de no quedarse pegao cachai, de poder después ser PEC o Jefe Técnico, ser director de centro cachai, esa es como la expectativa profesional, que te da el servicio (...), y más que nada poder intervenir, poder volver a intervenir, después de tanto tiempo, con jóvenes que son más adultos, porque acá no tú no trabajai con niños, son de 17 a 26 años el último, creo hay uno o dos de 16, entonces son adultos, y el trato es distinto, entonces esa era como la expectativa, poder llegar bien a trabajar, poder intervenir bien.

- **¿Crees que estas expectativas se han cumplido en Til Til?**

Sí, bueno coincidió que yo estuve en una de las casas más con alto perfil, ahora estoy en una que no es de tan alto perfil, entonces te dai cuenta que podi trabajar, que todo lo que aprendiste para atrás te sirvió, que ahora se te hace la pega en el fondo agradable, y el centro también te da eso (...), el de no sé, preparar fiesta, de recibir a la visita bien, que los chiquillos participen.

- **¿Te sientes realizada profesionalmente en el centro?**

Yo creo que sí, o sea bueno yo estoy en un proceso de cambio, yo ahora quiero cambiarme a PEC, pero es por un tema que yo siento que ya de repente llega un límite en que podis dar más o en el fondo te quedai estancao, y acá podis cambiar cachai entonces, sí mi expectativa de pega era en el fondo intervenir bien con los chiquillos, pero ya después como profesional poder hacer otras cosas po, porque el educador, nosotros estamos todo el día con los chiquillos, son doce horas, de repente 24 o 36.

- **¿Respecto a este desarrollo como profesional dentro del centro, sientes que hay desigualdad entre hombres y mujeres?**

No, es que no sé cómo explicarlo, ponte tú acá se valora más la experiencia y el hecho de yo haber venido de otro centro, con otros años de experiencia en SENAME, me hicieron ser superior ente comillas, que a muchos educadores, cachai osea no porque yo haya llegado acá de cero soy mejor no, pero si se validó más la experiencia y se nota en el trato.

- **¿En el desarrollo dentro de este centro o la misma interacción que tienen con los jóvenes acá, las labores entre hombres y mujeres son diferentes?**

O sea no se hace gran diferencia entre lo que hace el hombre y la mujer acá adentro de la casa, de repente yo soy más hombre que mi compañero, o los cabros me respetan a mi más como una figura masculina que a mi compañero hombre, porque, puede que en su momento yo sea la que ponga más límites, cachai entonces, o puede que en otra casa pase lo contrario, pero no se ve así como muy marca la diferencia entre tanto en trabajo de educadores como trabajo de profesionales (...).

- **¿Respecto a la carga laboral, consideras que existen diferencias entre hombres y mujeres?**

No, o sea de adentro, acá afuera es distinto, pero adentro con el trabajo con los chiquillos en sistema de turnos es lo mismo, no es que porque yo sea la profe mujer me van a dejar menos horas trabajando o sea no.

- **¿Cómo mujer, te has sentido pasada a llevar en tus funciones como profesional?**

No, bueno yo tengo un carácter fuerte, entonces no me he sentido... y las veces que me he sentido he hablado al tiro con la persona, entonces no llega más allá, y no sé algún conflicto o alguna situación se arregla ahí, y seguimos siendo amigo, o amiga o no nos pescamos más po.

- **¿En tu desarrollo profesional, las labores que se realizan son algunas ejecutadas solo por hombres?**

No, todos hacemos lo mismo, o sea mi compañero puede estar todo el día en el primer piso, y yo todo el día en el segundo que son los dormitorios, y yo me meto a los dormitorios, mi compañero hace lo mismo, **no hay mucha diferenciación, con otras educadoras sí**, hay otras educadoras sí, que en el fondo tienen como más recelo al qué dirán, al cómo enfrentarse a una situación con un joven, que de repente tu teni que meterte a una pieza y de repente se están bañando, entonces pa, hay personas así que le es más chocante y no necesariamente mujeres, o sea hay hombres que también evitan esas situaciones.

- **¿Respecto al desarrollo como profesional dentro del centro, que obstaculizadores tú has logrado identificar en tu desarrollo profesional?**

En mi trabajo no, la verdad es que nosotros tenemos muy buena comunicación, por ejemplo, con las duplas dentro de la casa, con el coordinador de casa, entonces no veis como obstaculizadores, todo lo contrario, lo que obstaculiza es no sé, entrega de materiales para trabajar (...), pero son cosas como más simples, en el día a día no veí como tanto problema para trabajar, o sea las reuniones se hacen en conjunto, si hay una segregación de casa, todos aportamos, no veis mucha distinción así como de que a ellos son las duplas y nosotras las educadoras no, todo lo contrario, de repente te dai cuenta que cuando el joven es intervenido por la dupla y después lo intervengo yo dentro de la casa, hablamos lo mismo, entonces ahí te dai cuenta

de que el equipo esta así como compenetrado, todos hablan lo mismo, que se interviene de la misma manera.

- **¿Y en tus labores como mujer?,**

Yo creo que no sé si hablai con otra persona puede que tenga más limitaciones dentro de su pega, porque yo trabajaba en otro centro que era totalmente distinto, donde teniai que estar en la ducha con los hombres porque podía pasar algo alguna violación o una golpiza, acá no po', acá cada uno tiene su dormitorio, supervisai, hay más privacidad.

- **¿En lo personal, fuera de SENAME, te has enfrentado con algún obstaculizador para desarrollarte como mujer y profesional?**

No, yo creo que los obstaculizadores se los pone uno en realidad, o sea yo de siempre quise trabajar en esto y lo logré, siempre quise trabajar en un hospital y trabajé en un hospital, cachai después quise volver a esto y volví, entonces no me siento así como con algún problema de poder hacerlo.

- **¿Y en ámbitos familiares?**

No, lo que pasa es que el núcleo familiar está todo ligado a Sename, cachai entonces no sé, mi mamá lleva 25 años trabajando en Sename. **¿Entonces la familia ha sido un facilitador para ti en tu desarrollo?**, Si, bueno nosotros somos varias hija de mamá funcionaria que en su momento en alguna reunión o algo nos encontramos y somos las hijas de SENAME, porque nos criamos en esto, porque ponte tú yo celebraba mi cumpleaños encerrá en el centro con mi mamá cachai, o lo los compañeras de ella de años a mí me conocían de jumper, entonces no es una pega que tu llegai y entrai, que no conoci el sistema, entonces eso te evita tener obstaculizadores que pa otras educadoras que llegan recién a trabajar o profesionales que llegan recién a trabajar, son chocantes po' ponte tú meterte en una pelea es normal po' o en el fondo, ya están peliando te metí es como innato meterse, pero otra persona que viene de la nada de que nunca conoció Sename es pa morirse po', y nos ha pasado con duplas, con psicólogas o con otras compañeras

trabajadoras sociales que quedan en shock, y que estai metia entremedio con todos los cabros po' no teni distinción.

- **¿Y facilitadores que tú identifiques a modo personal?**

El separar, yo creo que algo que te facilita mucho todo tanto profesional como personal, es poder separar, yo llego hasta el portón a las ocho y media y las nueve cuando se va la VAN a mí se me olvida que esto existe, cachai te olvidai, se te olvidan los cabros, se te olvidan los casos, se te olvidan las intervenciones del día, se te olvidan las peleas, y al otro día tu llegai de nuevo, portón pa dentro es un día nuevo con cosas nuevas, y si ayer quedo la embarrá hoy día hay que evitar que no quede(...), y eh lo mismo en lo personal o sea, ponte tú mi pareja también trabaja acá entonces el trabaja de noche y nos juntamos los días libres y no se habla de Sename, entonces ahí vai separando po' porque o si no te llevai todo el estrés del día, todas las emociones del día, porque no todo es malo cachai, hay cosas que son muy bacanes, aprendi, conoci chiquillos nuevos todos los días, no se tu misma como profesional enfrentai situaciones que en otros lados no las vai a enfrentar po', o sea hoy día ponte tú en la mañana, uno de mis chiquillos fue al cementerio, y tenía salida al cementerio porque el hermano se ahorcó hace como un mes y medio atrás y su beneficio de salida lo ocupo en ir al cementerio, cachai entonces el cabro en la mañana me decía ya voy a llegar más rato mamita, me voy a portar bien, entonces eso no lo viví en otro lado po', ponte tú la PEC de la casa que es la trabajadora social, no lo vivió con el cabro, ella lo va a vivir en el cementerio cachai de cómo le controlai la ansiedad, eh es como mucha pega, mucha adrenalina en el día que no te la podí llevar para la casa, entonces yo creo que separar, poner límite en lo que es el trabajo, eso es como lo más importante.

- **¿En este desarrollo que tú tienes como educadora junto con tus pares tienen las mismas herramientas?**

Si, la verdad yo creo que una de las pocas pegas en que no teni limitantes por ser mujer, o sea no porque seai mujer tu no vai a abrir la puerta y vai a subir sola al pabellón no, se hace sí pero por un tema de seguridad, pero no podi estar sola con

veinte ocho cabros, el hombre tampoco puede estar solo con veinte ocho cabros, cachai pero no es un limitante, el que mi compañero tenga más herramientas que yo, todo lo contrario se compatibilizan súper bien, no sé yo trabajo con una profe de historia, el Manuel también es profesor, y yo soy trabajadora social, cachai entonces, a mi compañero le gusta pintar y todo el tema del arte, yo hago manualidades y hago intervenciones, y mi compañera también hace intervenciones y supervisa, entonces te complementai po', y ahí te dai cuenta que ni la profesión, ni el sexo son limitantes po'.

- **¿Dentro del desarrollo dentro del campo hay más hombres que mujeres?**

Bueno en su momento este centro eran solamente hombres, la mayoría hombres, porque era otro centro era distinto, después cuando lo retomo SENAME ya empezó a meter más mujeres, pero ahora no, ahora esta como igualitario en verdad, de repente trabajamos no se po' cuatro educadores en una casa, o tres mujeres en una casa, no teni no te hace falta un hombre cachai, puede que a otras compañeras si, que se sientan así como más respalda', pero en la casa donde estoy yo no, no hay limitantes al sexo.

- **¿Bueno y en esta trayectoria profesional laboral que has tenido a nivel más macro, como visualizas tú la trayectoria profesional laboral de las mujeres en Chile?**

Falta, o sea yo te estoy hablando del Sename, uno de los tantos servicios públicos cachai hay otros en que no podis meterte, no podis trabajar, ponte tú me costó en hospital yo trabajaba en un hospital, y te costaba en el fondo trabajar como, ejercer tu profesión , porque si hay limitantes o sea ahí tu no teni un partner, tenis que cuidarte, no teni un compañero que te apoye o una compañera, se ve mucho el roce, eh no sé el egoísmo, eh no yo voy a esconder esta punta porque le puede hacer daño, cachai acá no, yo creo que este es uno de los pocos trabajos, que no se ve diferencia entre hombre y mujer, cachai, o sea en otros centros o en otros servicios públicos o privados, si el hombre tiene mucha más llegada, **¿y porque se da esa**

diferencia?, yo creo que uno misma también se aplaza, se pone así como limitantes, ponte tú no se po' el tema de la maternidad, el matrimonio, el estar más preocupa de otras cosas así como más banales, al fondo de mirarse a uno mismo y decir no, yo quiero trabajar, y quiero hacer esto, cachai eso es como lo fome de afuera, porque acá adentro no lo vei. Ponte tú acá en el tema salarial tú no lo vei, no no teni esa diferencia asi como tan grande no, no de hecho acá hay puede que yo gane más que mis compañeros po' (...), o más que el jefe técnico cachai, claro que he tenido que hacer tuno y todo el tema pero ganai más plata po'. No es lo mismo que verlo afuera, que yo sé que si voy a trabajar a otro lado, si mi compañero es hombre va a ganar un poco más po'. Pero este servicio por lo menos, o sea esta área te da esa igualdad, te deja hacer como hartas cosas y te da esa igualdad que en otros lados no tení, ahora así como macro yo creo que también va en uno, el tema de que todavía, el sistema patriarcal y que uno todavía sigue siendo como esta primero él y yo después cachai, yo creo que va a pasar mucho tiempo en que se pueda uno misma como mujer sacar ese sesgo.

- **¿En tu otro trabajo tuviste que demostrar más que algún colega que tuviera el mismo cargo, tener que validarte más como profesional?**

Uno igual se valida más, yo creo que haciendo más cosas ponte tú tratai en el fondo de buscar la falencia del otro pa' poder destacarte y pasa y va a seguir pasando, lo que pasa es que uno acá lo ve más parejo porque no teni que andar en el fondo compitiendo pa mostrarte un poco más, pa tener otro cargo, pa' poder postular a otra cosa, acá no, en otros lados si (...), acá es más igualitario.

- **¿En este desarrollo profesional en que tú dijiste “yo voy a ser profesional”, y lo lograste, estudiaste, tuviste que tomar herramientas y tomar actitud más masculinizada?**

No, yo creo que la diferencia con mis otras compañeras es la experiencia, o sea no sé si es lo negativo de esta pega, pero si te hace ser más, no sé a mi nada me llama la atención, o sea no yo no me paraliza con un corte o no me voy a quedar pega con un cabro que se está ahorcando, cachai porque yo ya tengo la experiencia de

antes, en donde tenía ponte tú la parafernalia del centro porque este centro es gigante, donde no trabajai con gendarmería, donde no tení así como mucho insumos para trabajar con los chiquillos, entonces trabajai sola entonces te poni más duro cachai si uno con el tiempo se pone más insensible en el fondo, o sea no es que no lo sintai, pero si lo pasai menos a llevar por que en el fondo sabis que puede ser negativo pal cabro o puede ser muy positivo, y le puede hacer mal, cachai si poni una careta en el fondo a lo que es la pega, comparado con otras compañeras que no conocen el sistema o sea, yo conozco compañeras que pensaron que venían a hacer clases y no es así.

- **¿Respecto al tiempo que te encuentras en Til Til, como has visto tu trayectoria profesional?**

Igual puede sonar así como medio levantao pero igual ha sido como fácil, ha sido una experiencia muy muy fácil en el fondo ya el hecho de querer cambiar de pega, es porque ya entendis que, podi hacer mas de otro lado, que ya mis habilidades ya están listas cachai que podi enfrentar el tema de otra parte, y esta pega dentro de estos dos años, ha sido como más fácil de llevar que como fue antes la primera vez, porque tení más cosas po', tení mas cosas pa trabajar ya teni habilidades más técnicas, si tengo una duda para intervenir con un joven no sé, leo cachai, como todo mas no sé si más sencillo pero es más fácil pa trabajarlo, pa otra persona que viene en la misma posición con mi misma profesión hacerlo por primera vez, que todo va a ser chocante desde que el cabro grite a que el cabro se corte, pa mí ya no, de hecho acá he visto menos cosas que en otros centros entonces eso igual te hace ser más pesada así como ma' drástica.

- **¿Entonces has tenido que tomar una postura frente a tu trabajo?**

Es que separai po', yo sé que en su momento cuando yo no esté dentro en el trato directo voy a tener que renovarme y ser otra persona cachai, adentro no po' adentro es lo mismo, seguí tratando de implementar nuevas maneras de intervenir no más po', pero no siento que yo me pare asi como delante como la más fuerte no, es que

el tiempo te hace ser, no sé si indiferente, pero así como mirar las cosas de otro lado, ahora yo en el fondo evito que se corten, evito que se ahorque.

- **¿Cómo ha sido la relación como profesional con hombres que cumplen otras funciones dentro de la institución?**

La verdad es que todos tratan de apoyarse a pesar de que todos son medios individualistas, acá los hombres son más, todos se creen menos cachai, eh todos quieren aparentar cosas que de repente no son, pero eso no afecta la pega, en su momento te dai cuenta que todos reman pal mismo lado, todo ese tema así como más vanidoso, o prioritario de ellos no, la verdad es que no lo tomo en cuenta.

- **¿En esta trayectoria en este centro no te han afectado las desigualdades o no han sido parte?**

No, creo que, yo ayer conversaba con la jefa técnica por otra cuestión, yo fui una de las primeras mujeres que asumió la coordinación de una casa, antes no se había bueno eran así como por ratos, cachai entonces yo tuve así como periodos prolongados en que la que era coordinadora de casa era yo cachai, para mí también fue bacán porque en el fondo se validaba la pega, el tener más habilidades delante de todas las otras de los otros compañeros.

En su momento igual fue así como con el miedo de que pasara algo, de que los cabros no me tomaran en cuenta, porque en el fondo el que es coordinador de casa, es el que lleva toda la casa cachai, no solamente los chiquillos si no que las duplas, teni que poner la cara delante de con los jefes, entonces, ya después con el tiempo era una más po, igual fue bacán o sea pa' mí validarse po' validarse como asumir un cargo que no lo había asumido una mujer, reconocer la labor igual es bacán, sentí así como el ego más alto. Yo creo que ahí eh cuando yo , bueno de hecho yo coordiné la casa como a los seis meses que yo llegué acá, entonces igual era una prueba de fuego pa mí también como pa' los que ponían las fichas po', porque podría haber sido cualquier otro o cualquier otra, el coordinador que estaba en ese tiempo, en el fondo dijo no sabís que yo me voy y te podís quedar sola y hacer lo que querai, cachai entonces esa confianza igual es importante po', pero también te

lo avala la experiencia po', porque te enfrentai distinto porque ya sabi lo que va a pasar como que medí como está la casa, cosa de que o sea está pega te exige yo siento que a uno le exige también experiencia, si tú no tení experiencia la verdad es que vai a venir a puro sufrir, ahí te dai cuenta po', no solo en compañeras mujeres en compañeros hombres igual, se la sufren, de hecho acá yo creo que los hombres sufren más que las mujeres, porque los chiquillos siempre son, siempre han tenido una carencia maternal, son más apegados a la mamá, con el papá no, al profesor hombre lo ven como con el que vai al choque cachai como el que te pone los límites y todo, pero a las mujeres igual las ven así como no es que te cuiden todo el día, pero las ven así como, ellos son tan machistas que saben o entienden que tienen que protegerte cachai, si lo facilita pero también te condiciona po' el hecho de querer sacarles el chip de que ellos entiendan de que la mujer es igual que el hombre y que yo me meto a las pelás igual que mi compañero y le quito el cuchillo al otro igual que mi compañero y se han dado cuenta po', ya con el tiempo empezai ya como a recapitular, cachai entonces vai dejando como la huella y eso te hace la pega así como que no la haci mal po', es entretenido.

- **¿En un cargo como este el género no influye?**

El género pasa a ser no sé, onda de mirarte la cartera acá afuera antes de entrar una cuestión así, porque a dentro no, en lo que es el trato directo porque no porque de ahí yo te puedo hablar, ahí no hay diferencias.

- **¿Respecto al sistema de turnos que deben realizar, con horarios extendidos te ha dificultado en lo personal? (vida familiar, o en desarrollo personal).**

Te afecta, de hecho bueno nosotros justo hoy día conversábamos en la mañana, porque yo trabajo con mi pareja acá, entonces yo trabajo de día y él trabaja en la misma casa pero de noche, entonces hoy día coincidimos que estamos los dos de turno y empezamos a hablar y me decía oye sabí que se han separado no sé cuántos compañeros y la cuestión. **Cuando tú no conocí el sistema de turno no**

entendí que de repente no podí dejar los cabros solos, que no es como trabajar en una bodega y tú dejai todas las cajas apilas y ya mañana llegai y van a estar todas las cajas iguales cachai cerrai la bodega y te vai, acá no po' que si tu compañero no te llega a sacar teni que quedarte po', entonces si yo tuviera una pareja, y de hecho yo tuve una pareja cuando recién empecé a trabajar no entendió, que de repente te tení que quedar de noche porque vai a hacer otro días más, que tengo que ir cachai, y en el fondo si yo hubiese sido un poco más sometida yo creo que hasta habría dejado de trabajar y me hubiera buscado otra pega así como más con tiempos marcados, y es lo que muchas minas hacen cachai porque en el fondo priorizan otro tipo de cosas po', acá en mi caso no po' se priorizó el tema de que yo quiero hacer esto, **bueno igual vei plata**, porque esta pega igual te genera lucas, pero empezai a ver plata y queri viajar, y queri comer no sé a la punta del cerro cachai y esto te lo permite, pero siempre y cuando tengai un apoyo al lado porque o si no, esta pega o te acompaña o la vivis solo, o con todo el drama de la separación, de que soy mamá soltera, o que teni que ir a ver a los hijos los días que el tribunal te lo da cachai, entonces eso es como lo complejo de esta pega, las relaciones personales, eso es como lo negativo de esto, fuera de lo que uno vive en el día.

- **¿Cuál sería tu consejo para las mujeres que desean ingresar a este sistema CRC? (Como educadora)**

Que hay que apearar no más po' o sea cuando uno elige, yo elegí el trabajo social aparte porque aprendí muchas cosas, es porque siempre han sido minas que apearan que van a las poblas, que bueno van a hacer antes la ficha, cachai que andai como metida entre medio, acá también teni que hacer lo mismo, o sea, apearar cachai y todo se aprende no es que uno nazca con la profesión, todo se aprende del día todos los días aprendí cosas distintas el que claro yo tengo la garantía de haber trabajado en otro centro pero eso no me quita el que yo no siga aprendiendo es una pega que todos los días aprendí o sea todo, cabro que llega aprende.

ENTREVISTADA 4:

Profesión: Psicóloga

- **¿Cómo percibes la trayectoria profesional y laboral de las mujeres en Chile?**

La trayectoria laboral (...), eh me parece que todavía es una trayectoria que se encuentra bien interrumpida que tiene dificultades para la incorporación y para la continuidad sobre todo en tema de la maternidad, eh entiendo como por estudios por noticias que todavía existen brechas salariales, en el servicio público por el tema de la graduación también entiendo que no se dan al menos tantos o no debiesen darse, pero sí creo también, que todavía los cargos de mayor poder en el marco de responsabilidad son asignados a las figuras masculinas y que todavía una mujer hay una visión de mujer como eh... no sé si menos profesional pero que se desempeña todavía dentro de un ámbito más o sea más maternales mas como desde la emocionalidad y desde ahí se entiende como o a disminuir cierto en términos de la valoración o en sobre proteger en tanto a mujer entonces creo que todavía falta ahí como cierta objetividad quizás o una mirada distinta a la mujer en el ámbito laboral.

- **¿Cuáles fueron tus motivaciones para trabajar en Til Til?**

Eh yo haber yo llegue un poco como por accidente siempre tuve como una visión mi enfoque de trabajo es mas sistémico la primera formación que yo tuve ehm y desde ahí también como una mirada más de la sociedad en su conjunto, digamos más integral para abordar a los chiquillos me hace mucho mas sentido que la práctica individual eh y como te decía, bueno llegue un poco por accidente por un reemplazo y descubrí que este era como el segmento del grupo y la pega que a mí

me gustaba que me hacía sentido sabiendo igual las limitaciones que tiene en términos de alcance en el fondo porque hay factores económicos y culturales que uno no puede incidir pero, pero si desde esa mirada más sistémica en el desarrollo me hace más sentido.

- **¿Cuáles eran tus expectativas profesionales al ingresar a Til Til?**

Como tratadora clínica sí, no me proyectaba en otra cosa amplia (...)

- **¿esas expectativas se han cumplido?**

Si, se han cumplido,

- **¿Te sientes realizada profesionalmente en el cargo que ejerces?**

Eh sí, si

- **¿Visualizas tú diferencias entre hombres y mujeres respecto al desempeño de los cargos en Til Til?**

Eh si, si o sea se da ponte tu yo creo de forma muy evidente quizás que los cargos de mayor poder digamos están son cargos masculinos son cargos a cargo de hombres por ejemplo a final de turno en un momento fueron cuatro uno de ellos mujer pero ella por temas personales se salió son tres hombres y los coordinadores de todas las casas son puestos ocupados por hombres generalmente en un noventa por ciento las subrogancias también son realizadas por educadores hombres no sé si tiene que ver con una visión de que hay temas de esfuerzo de por medio que podríamos interpretar que a lo mejor en hombres trae más fuerza y por ahí quizás como por la violencia en el fondo pero los cargos de mayor poder son hombres directores hombres jefes técnicos hombres salvo la jefa técnica de intervención que está a cargo de los profesionales trabajadores sociales y psicólogos pero también tiene una línea en el fondo más comprensiva digamos del trabajo no está en el choque no está en trato directo puro y duro, digamos.

- **Respecto a la carga laboral, visualizas tu diferencias entre hombres y mujeres, y cuáles son estas? ¿y entre hombres y mujeres que están en el mismo cargo visualizas diferencias?**

Eh, no sé sí si se producen en términos de los estamentos la diferencia obviamente de cargas laborales ehm creo que los cargos que generalmente son mas operativos como las coordinaciones por ejemplo eh están eh estan como no sé si tendrá que ver con la carga pero si eh el tema justamente de la operatividad y de los cargos como de responsabilidad digamos ehm son de hombres porque no requieren como quizás de la estructura como si a las mujeres como a la no quiero hablar de profesionalismo pero son habilidades (...), ehh **voy a complementar con una –**

- **Pregunta tal vez te sea más fácil, tú has visualizado que en el mismo cargo hayan diferencias de carga laboral?**

No, no he sentido como en un tramo de cargos se ajusta bastante en el fondo al independiente de hombres o mujer (...), puede ser ponte eh con los educadores quizás porque tienen un trabajo como te decía más claro más operativo más directo en el cotidiano con los chiquillos que a lo mejor la carga sea distinta porque claro hay labores que las mujeres de repente no realizamos como ehm trabajo más físico, trabajo más pesado y que puede ser que haya una distribución de cargas distintas en virtud también de que ellas puedan hacer otras cosas que equilibre como esa carga de tareas que son un poquito distintas, muy poquito (...).

- **Con respecto a las condiciones laborales ¿Visualizas diferencias entre hombres y mujeres?**

Ehm creo que se ha avanzado pero que todavía hay una tendencia o desde cuando llegue ha ido avanzando desde una tendencia como a homogenizar un poco y a vernos quizás como hombres que hace esta separación entre hombres y mujeres quizás en tema de incluso la misma higiene de repente eh tener baños ponte tu

tener como esos cuidados ehm no existía mucho ehm siempre para la mujer también es complicado por la población con la que trabajamos el tema ponte tú del vestuario cachai.

- **¿Cómo las condiciones laborales entendiendo condiciones como todas las herramientas que pueden facilitar el desempeño?**

En lo primero que pensé ponte tu en el tema de los baños por ejemplo y como esos pequeños resguardos que pero creo que igual se ha avanzado como en hacer esa, en tener esos cuidados.

- **En el desempeño de tus funciones laborales, ¿tu como mujer te has sentido pasada a llevar?**

En el desempeño (...), no no pasada a llevar pero sí creo que se usa mucho eh esta o sea tiene un nombre que es como un tipo de maltrato que en el fondo es como cuando te cuidan por el solo hecho de ser mujer entonces claro es como cuando él se beneficia de que no me pasen a llevar o me respeten por ser mujer entonces a ella no le pueden hacer nada por ser mujer es que la ofendiste entonces tienes que pedirle perdón por que es mujer y quedo como pucha en verdad está mal que me ofendiera porque soy persona entonces agradezco tu preocupación pero no me cuides porque soy mujer cachai si no porque soy persona entonces ahí creo que hay cosas ese como machismo mal entendido o igualdad de género quizás mal entendido.

- **En tu área ¿hay labores que solo son ejecutadas por hombres?**

No (...)

- **Nos vamos a ir a identificar las barreras estos obstaculizadores que se pueden generar en la institución ¿Qué obstaculizadores tú identificas en la institución que dificulte tu desarrollo profesional?**

¿En temas de género? (...), yo creo que el hecho de que todavía eh desde mi parecer creo que hay una visión de que el liderazgo o el manejo de equipo digamos es mejor desarrollado en lo masculino que lo femenino.

- **¿Y que obstaculizadores tú identificas en lo personal que dificulten en tu desarrollo profesional?**

O sea la maternidad podría ser yo creo que ese siempre es como un factor evaluador (...), porque además tal vez estos contextos también en el fondo eh y de estar embarazada te genera también un estado de mayor vulnerabilidad incluso también físicos cachai entonces yo creo que eso puede ser entendido como un obstaculizador.

- **Respecto a los facilitadores ¿Qué facilitadores tú identificas en esta institución que han aportado a tu desarrollo profesional?**

Eh yo creo que el servicio se ha preocupado igual de generar los espacios suficientes por su puesto de tratar como de capacitar de nivelar de que se ocupen los espacios comunes entorno a relaciones de género entonces desde ahí también generar para trabajos de relaciones un poco más igualitarias y de respeto creo que eso es como valorable no sé si existe en la práctica pero si al menos hay desde la institución una preocupación entonces desde ahí desde esa valoración también se reconoce en el fondo el esfuerzo y que impacto tiene también en el cotidiano.

- **¿Y qué facilitadores identificas tú en lo personal?**

Yo creo que justamente el machismo (risas), porque existen concesiones por el hecho de ser en mi caso en particular el hecho de ser mamá pero si el hecho de ser mujer y que te pongan una condición como de mayor sensibilización en el relación a temas familiares como se evidencian las cosas entonces desde ahí también en el fondo uno tiene como eh ciertas garantías quizás cachai que en el fondo uno siempre vas a estar en una casa por sobre un hombre entonces de ahí también las facilidades no sé en los permisos o en creo que son cosas más administrativas quizás hay como ciertas ciertos beneficios.

ENTREVISTADA 5:

PROFESION: ASISTENTE SOCIAL.

- **¿Cómo percibe usted la trayectoria profesional y laboral de las mujeres en Chile?**

C: es difícil, es complicada, es compleja, por el choque cultural que se provocan desde todas estas transferencias que tenemos de las culturas de las familias, desde lo moral, más que desde lo ético, porque para hacer la diferencia, porque la moralidad se vive a puerta cerrada y qué bien Y qué tiene que ver con todo esto que es súper sancionador del campo, mucha migración del campo a la ciudad con la cultura del campo, con el obedecer con...y todo eso se repercute también y se y se replica, en los niveles Macro y de manera generalizada en casi todos los espacios laborales, o sea más allá de que el tema está visibilizado ahora siempre se ha dado pero yo creo que ahora Contamos con más herramienta solamente.

- **¿Visualiza usted diferencias entre hombres y mujeres, en el ámbito laboral?**

C: Es evidente, sobre todo en cuanto al tema salarial ,sobre todo en cuanto al tema de los permisos, porque si un hombre pide permiso por el hijo... ahh chuta es buen papá y si una mujer pide permiso por el hijo es la loca cacho, es como, en la generalidad, es como eso.

- **¿Cuáles fueron sus motivaciones para trabajar en el Centro Metropolitano Norte de Til Til?**

C: La principal motivación, el tema contractual, más allá del tema específico que se aborda, qué es la infracción a los jóvenes infractores y todo lo que tiene que ver cómo en proyección de reinserción social con los chiquillos, tenía que ver con un

tema de seguridad laboral, primero que todo, porque Yo trabajé antes de esta pega, tuve diez años y medio trabajando año a honorarios ,empecé a trabajar a los 21 años, entonces ya estaba así aburrída de trabajar a honorarios, con la inseguridad que más encima ahí también se replica mucho más el abuso, a para hombre y para mujeres, pero más para las mujeres, por el tema de que hay por tiempo corto, que si no dai como todo de ti no te llaman por el próximo proyecto, entonces principalmente por un tema de seguridad laboral ,de tema de contrato, de que uno ya está más grande, por también por las condiciones globales del país, en que no están obligando a cotizar en AFP, entonces ganar ochocientas lucas a honorarios, iba a implicar que al final te iba a estar recibiendo quinientas lucas pa' vivir, entonces también todo eso, fue como el cúmulo de cosas, para poder también optar como a una pega como está.

- **¿Cuáles eran sus expectativas profesionales al ingresar a ésta institución?**

C: la verdad que mayormente expectativas profesionales, no, no así como de escalar... yo lo que quería y lo que todavía quiero en el fondo, es el manejar bien el tema de la pega con los chiquillos al interior de las casas, el poder también no sé, poder ir conociendo también cómo se trabaja, porque no, no hay una estructura clara en el fondo, como que de repente se utiliza mucho el criterio y el sentido común y no hay una regla para el criterio y no hay una regla para el sentido común, entonces desde ahí también a veces como que se pierde un poco ciertas cosas, pero en cuanto expectativa, primero que todo mi gran expectativa era poder manejar la pega, poder entender la pega, poder entender no lo punitivo de la pega en el fondo, entender del otro lado, Cómo se puede suavizar lo punitivo, pero porque los chiquillos necesitan estructuras, porque los cabros con los cuales trabajamos necesitan certezas, para poder sentir seguridad para para no mandarte la embarras que se mandan, es eso, es como el gran así paraguas.

- **¿Cree usted, que se han cumplido estas expectativas o han variado?
¿Cuáles son sus expectativas actuales?**

C: Mi expectativa en lo que yo me desarrollo como ETD, sí se han cumplido. Poder mantener, o sea poder, poder mantener una casa, poder tener un control de una casa siendo mujer, trabajando con puros hombres, poder quedarme sola con los chiquillos y que no signifique un riesgo y que quedarme sola a veces con los chiquillos por cosas de contingencias del centro y todo y no pasarlo mal, que es lo que le pasa quizás a otras profes, que se angustian , pa' mi es parte de la pega po' cachai...es como no, no, no es algo así como chuta que lata que me voy a tener que quedar con los cabros, no, nos vamos pal patio, armamos estrategias, y los mismos chiquillos saben que la profe está sola, entonces, no hay que molestarla. Entonces estas expectativas, es difícil ,o sea uno lo tiene como expectativa decir: Ojalá, ojalá que los cabros que no se qué... ojalá que los jóvenes no sé cuánto, ojalá que los chiquillos..., pero si po' lo he podido cumplir, he podido que los chiquillos me respeten, me validen , me hagan caso, me visibilicen como una figura de autoridad en la casa y que también vayan conociendo los límites también, que es súper importante trabajarlos con ellos, sobre todo uno como mujer respecto a los cabros que están presos.

- **¿Se siente realizada profesionalmente con el cargo que actualmente ejerce?**

C: Sí completamente más allá de que igual me han ofrecido así como, oye igual, como yo soy asistente social oye se va abrirse un puesto de PEC, no me interesa, yo quiero trabajar con los chiquillos en las casas, al interior de las casas y estar con ellos en las casas, porque uno ahí logra más cosas que sí lo encerrai media hora en cada oficina y ¡da todo de ti!...¡ Dime!...¡cuéntame todo!, el cabro no va a responder a eso, porque son chiquillos que necesitan vínculos y sus vínculos están rotos.

- **¿Visualiza usted diferencias entre hombres y mujeres, respecto al desempeño de los cargos acá en el Centro Tilttil? Y frente a un mismo cargo, (ejecutado por hombres y mujeres), visualiza diferencias?, ¿Cuáles?**

C: Haber, hay una cosa que es evidente que todos los coordinadores de turno y los coordinadores de casa son todos hombres, entiendo también que se puede dar por la baja cantidad de mujeres que existían en un principio porque está aumento de mujeres se empezó a dar desde el año 2016 en el año donde ingreso yo que hubo un concurso donde se abrieron diez plazas, de esas diez plazas ingresamos no sé, si siete u ocho mujeres, entonces ahí se empezó a nutrir el centro de más mujeres y habían profes, algunas profes de noche, trabajando desde hace un tiempo también pero de día eran pocas las mujeres que habían. Se visualiza evidentemente en eso que son todos los coordinadores hombres, yo no sé si en el desempeño, porque no tengo o no tengo la otra Vereda en el fondo, lo femenino, la mujer, para poder comparar en cuanto a la realización de esa misma pega, pero sin embargo, cuando ha estado alguna mujer cubriendo el puesto se desarrolla igual, ha pasado que han tenido por contingencia algunas compañeras que cubrir la coordinación de centro y se hace igual, Entonces igual siento que no, siento que va arraigado a esto cultural es que a lo mejor sólo sean hombres y por un tema donde se trabajan con jóvenes hombres es una temática más machista pero yo creo que tiene que ver con todo este cambio también donde nosotros, hemos ido ingresando de manera paulatina, también nos hemos ido posicionando, hemos, hemos también ido entendiendo un poco la pega, relacionándonos con los chiquillos al interior ,el tema de también quebrar dinámica el interior de las casas, a mí me pasó, cuando yo llegué a trabajar ,mis compañeros me decían chuta!!!..hay una oficina y adentro de la oficina hay un baño, entonces me decían chuta ¡!! Antes que llegaran ustedes nosotros hacíamos pipí con la puerta abierta, cachai esas cosas mínimas también pa' los profes hombres que trabajan, que casi todos eran hombres, fue igual pa' ellos, como ¡chuta! Llegaron estas locas (jajaja).

- **Con respecto a la carga laboral ¿Visualiza usted diferencias entre hombres y mujeres? ¿Cuáles son éstas? Y respecto de la carga laboral de hombres y mujeres asociada a un mismo cargo, visualiza diferencias? ¿Cuáles?**

C: Yo creo que dentro de los equipos depende de cómo se organizan los equipo independiente quienes lo conforman más allá de hombres o mujeres, es cómo y con qué, cuál es la carga laboral con la cual uno también va a contar y eso responde también a los caracteres de cada persona, siento que cuando los equipo están constituidos o cuando tiene la intención de trabajar y consolidarse o conformarse como equipo, se parte desde la base de la participación y no de la delegación, entonces tiene que ver con un estilo en el fondo, pa' mi parecer, dentro del centro siento que culturalmente algunas mujeres y esa es mi crítica que yo hago, dependen mucho de un hombre para desarrollar ciertas labores que nosotras sí por sí solas podríamos realizar y qué es lo que yo siempre peleo .Una cosa básica el transporte del agua, los bidones 20 litros, pesa menos que una guagua y hay muchas compañeras que no son capaces de transportar **eso**, en andas o arrastrándolo a la casa, que lo haga un hombre, no po' el espacio también es nuestro, cachai... entonces son cositas chiquitas, señales chiquititas... el quedarse sola en casa, manteniendo casa, los chiquillos valoran esas cosas, los cabros, porque dicen : ¡shh la profes se la puede po'!... Pero cuando te ven a ti diciendo: ¡Aquí falta un hombre en el turno! es como ¡shh yaaa! Esas son señales también pa' los jóvenes, pa' cuando esa profe esté sola, va ser un riesgo, porque ellos saben de qué ella se siente indefensa sola. Entonces también tiene que ver con un tema cultural y también pasa, que es lo que yo también con las chiquillas de repente, tengo algunos quiebre con mis compañeras, en el sentido que se mal entiende el feminismo, porque el feminismo no es ,no se trata de que nosotras vamos a ser iguales que los hombres , porque no se puede tenemos que tener sí diferencias claras, Pero no por eso vamos a intentar hacer algunas cosas que nos hagan parecidos, no por eso un hombre va a dejar de coser , no lo hace maricón y no porque yo tenga un poco más de fuerza me va hacer ser una "marimacho" una cosa sí, es como la comparación, pero siento que se mal entiende el feminismo ,como bien digo porque hay muchas compañeras que al interior van a trabajar...yo mira como, yo trabajo así, de buzo, de polera ancha, esta es la polera más grande que había de mujer y todo!, no ocupo sostenes porque se ven pechuga, ocupo puro petos, por un tema de respeto a mí, respeto al entorno, respeto a los cabros, por el tema del proceso y por un tema de

seguridad, pero hay muchas profesoras que si, después tú te vai a dar cuenta, entran como que si fueran al mall, justamente son a ellas a la que los cabros también les faltan el respeto, se pasan para la punta, se pasan rollos, le gritan cuestiones, pero las compañeras dicen: ¡es que yo no quiero dejar de ser femenina! no po', está mal, porque el femenino, claro tú... puedes tú..., yo igual ando con pulsera me pongo anillos, me encrespo las pestañas, pero no puedes usar todo lo que puedas ocupar en la calle, en un espacio que es de cuidado. Entonces pasan por concepciones también de los conceptos, que también no sabemos cómo utilizar y que de repente se instrumentalizan para ciertas situaciones po', cachai ponte tú acá, ponte tú no sé po', yo le digo: ¡pero compañera si la igualdad, que nos sé que...! ¡Hay pero, es que yo no puedo dejar de ser femenina!. Loco, el feminismo no tiene nada que ver con el ser femenina, ni señorita, esos son concepto de la abuelita arraigado en lo rosado, le digo a las cabras...Pero el feminismo tiene que ver con esto, que sí pucha, el compañero no puede, vamos intentémoslo nosotras po', o en el campo vay a esperar a que llegue un hombre weon a cortar la leña, entonces son como esas cosas, que tiene que ver también, con, con cómo vamos entendiendo también y utilizando los conceptos, para poder desarrollarnos en los espacios.

- **Con respecto a las condiciones laborales ¿Visualiza usted diferencias entre hombres y mujeres? Cuáles?**

C: Es que a mí particularmente no me ha tocado, entonces, pero siento que si se da, pero no se da por un tema de género, yo siento que se da por un tema de capacidades, siento que pasa en ejemplos de repente profe "x" llama a Beta y entonces entienden que... como se llama, esta profe "x" llama al Beta y el Beta: ¡ya mantenga, mantenga!... porque el Beta entiende que ese profe en el fondo, no está teniendo el manejo de la situación. Sin embargo, que a mí me ha pasado, yo llamo poco a los Beta, pero cuando los he llamado, en el fondo llegan... Ahh ¿pero qué pasó?? porque que saben en el fondo la calidad de pega , entonces saben que uno no va a gritar porque sí, no sé siento que más allá de un tema de género, es un tema de capacidades, entonces por eso te digo a mí no en lo personal no me ha

pasado ,pero si lo he visualizado, pero no lo he visualizado en la forma de porque es mujer no va, porque es hombre van y corren altiro, cachai es como un tema que tiene que ver como con la cercanía también que tu vai generando con tu autoridades o con tus directivos o con tu jefes, supervisores, como también te ven haciendo la pega, el desenvolvimiento que uno puede llegar a tener también en ciertas actividades o tareas cachai, cómo, relacionado con todo esas cosas.

- **En el desempeño de sus funciones laborales ¿Usted como mujer, se ha sentido pasada a llevar?**

C: A veces sí, pero yo grito, lo que pasa que yo estoy acostumbrada a trabajar en equipo y en los equipo se toman las decisiones entre todos y no que el que lleva más tiempo manda, no es que el que lleva más tiempo decide por mí, no es que el que lleva más tiempo va a elegir lo más bacán, sin tomarle la consideración al resto. Es como, es que yo alego y que me expliquen, así como explíquenme, pero porque entonces tú po' y no yo, pero entonces tú querí ir? Es que me da lo mismo pero entonces dime tu porque tú y no yo o porque tú y no él...entonces pa' entender, no pero es que... no po' porque después éste mismo conflicto puede desencadenarse en dos semanas más por una tontera, y vamos a trasladarnos acá porque es una cuestión no resuelta, entonces yo le digo a los chiquillos! Que es mejor trabajar de esa manera, para empezar todos los días de cero en el fondo y no acumular cuestiones, porque aparte los cabros igual a dentro presienten y sienten, cuando los equipos están tensos, pero tiene que ver cómo te decía al principio, por un tema de carácter.

- **En su trabajo la han tratado diferente por ser mujer?, en qué sentido? ¿Puede ejemplificar?**

C: Yo creo que al principio cuando llegué pasaba, pero por que tenía que ver con un tema de que no conocían como podía hacer la pega, porque es ser nuevo, porque igual te están observando, pero siento que ahora o sea por lo menos en el equipo anterior que estaba y en el equipo que estoy ahora estaba bien considerada en el fondo, Entonces no ,no sentía esa diferencia y cuando la siento yo lo digo y

tengo un dicho bien ordinario para decir... así como que, yo le digo a los cabros y bueno vo creí porque no tengo pichula me vai a pasar a llevar! Pero como profesooora me dice esooo!!, Ahhh y ahora hacete el sentido, pero hace la reflexión po', si es verdad le digo yo po' , cachai!, porque claramente fuera un hombre no sería la misma forma y ahí como entienden que soy un poco más webia' un poco más pesa' , que no me voy a quedar calla o que después igual la voy a tirar, así como ejemplo, ya me dicen, bueno sí tení razón!! Porque como te digo pa' ellos ha sido difícil, porque pa' ellos fue también adaptarse a un tema, en donde ellos trabajaban con cabros con hombres directo, entonces que llegaran las profes pa' ellos también fue wuaa! Como Invasión yo siento, no sé, como algo así.

- **¿En su área o departamento hay labores que solo sean ejecutadas por hombres? ¿Está en conocimiento por qué?**

C: Por un tema de gusto, pon te tú en el tema de fútbol, en la generalidad aquí es qué Cómo solos por los hombre, hay una profe como que le pega al tema, y en el contra-turno hay como otra que es compañera de la casa 6 del Jeria, que también es la chiquilla es futbolista en el fondo cachai , pero tiene que ver con tema de intereses po, por esas actividades solamente hechas por hombres, pero ponte tú, no sé po, al principio en mi casa el tema de los bidones era como no los profes no más y yo salgo a buscar agua y ya es normal po', es normal que la profe traiga el agua no más , es normal que la profe baje los extintores para habilitar las casas, pero en otras casas no es normal po' porque como lo mamita lo va hacer, y hay algunas profes que igual yaa... yo me quedo aquí y no hago na'

- **¿Qué obstaculizadores usted identifica en la institución, que dificulten su desarrollo profesional? ¿Cuáles son estos obstaculizadores?**

C: La poca capacidad organización yo creo de la plana más Superior, tanta reunión que hacen y tanta reunión que es poco efectiva y tanta reunión que no se corta nada y tanta reunión que le quita tiempo a los cabros adentro y tanta reunión que nos dejan estancados a nosotros adentro, cachai, siento que el tema de que la falta de organización, o más que la falta de organización , de ser operativos, siento que eso

más que a mí, sino que a todos nos estanca, porque se demora el documento, que el Beta no lo encontraron porque está en reunión , que falta que la firma no sé cuánto del jefe técnico porque está en reunión , que la reunión , la reunión... entonces siento que la reunión a veces es buena pero de repente en exceso perjudica, porque podría ser una reunión en la semana y no una reunión todos los días de tres hora, es algo que nosotros no podemos controlar desde el interior, nosotros no podemos controlar ese tema de la reunión porque estamos adentro y aparte no podemos dejar los chiquillos solos, entonces eso es como que obstaculiza demasiado, lo otro que obstaculiza siento a veces, es el desconocimiento de personas que no se desenvuelven en el trato directo, respecto a las tareas que tiene que hacer el trato directo o de la forma que uno tiene que tener como profe al interior del trato directo, eso a veces también es como una obstaculizador, porque se hacen cosas que no corresponden en el fondo a la estructura ,ósea si yo tengo un chiquillo segregado por seguridad al interior, no le puedo pasar elementos que puedan no sé po',atentar en contra de su integridad, pero de repente hay gente del equipo, duplas, cachai! Hay le pasé un lápiz al jóven...pero porqué compañeras, si el joven está encerrado usted no le puede pasar, se va hacer usted cargo del joven, porque cuando pasan atados después descuentan con los ETD,que los ETD somos los más bajo de la cadena de la producción de este centro.

- **¿Qué obstaculizadores usted identifica en lo personal, que dificulten su desarrollo profesional? (Ejemplo: en el rol de madre, proveedor, cuidadora, etc.) ¿Cuáles son éstos obstaculizadores?**

C: La verdad a mí ninguno no, no siento que ninguno, una vivo sola, lo otro empecé a trabajar en territorio vulnerados en el fondo súper chica, Entonces mi familia lo tiene re-claro a los 21, 22 años yo andaba haciendo terreno en el castillo, en Santo Tomás, entonces, caminaba Santa Rosa sola, me tomaba la micro pa' irme pa' la casa. Siento que la etapa crítica de mi parte laboral la pasé, siento que acá es como pasarlo bien, la gente piensa que estoy media loca, pero como trabajaba anteriormente comparado con esto, siento que acá no tengo como un obstaculizador, siento que igual o sea lo que pasa es que yo parto de la base de

que hay que ser respetuoso con la que se hace desde el estado, porque uno crítica al Estado, pero cuando uno está acá uno es el Estado, por lo tanto yo, yo creo mucho en el tema de que sí es posible hacer la probidad y partiendo de esos simples pasos básicos éticos en el fondo, para mí no es un obstaculizador porque yo me comprometo con la pega que tengo que hacer más y más acá en el fondo porque nosotros tenemos sistema de turno ,qué claro trabajamos doce horas diarias que es súper cansador, pero no trabajamos todos los días de la semana, Entonces una cosa igual como que en el fondo beneficia otra, de treinta días trabajaré catorce, quince, dieciséis, entonces pa' mí personalmente es el colmo quizás estar faltando a un turno, si no es necesario, sino es por algo de una hora médica, porque tenía quince días para programar también toda tu vida en el fondo y hay gente que acá no lo entiende, de repente uno pasa por longi o por tonto, porque como tan comprometido!! porque loco, porque es lo que tú críticas del consultorio... ya tú eres ahora la señora que está sentada en el mesón del consultorio, entonces si esa señora no se compromete a ti te llega una mala atención, si nosotros acá no nos comprometemos estos cabros salen peor, porque si ellos no ven constancia de los profes cual es el valor que le toman a la pega, y son esas señales chiquititas, entonces pa' mí obstaculizadores en verdad, yo antes de llegar acá pensé quizás que un obstaculizador podría ser el tema la locomoción, pero hay una cuestión de acercamiento tampoco es algo que digamos que quedamos tirados en la carretera y hay que caminar, como si lo hacían los compañeros que empezaron a trabajar en esta cuestión año uno , no sé obstaculizador así como quizás a lo mejor puede ser un poco, cosas que hago anexa al tema de acá que es cómo mantener un poco activo el tema de lo informes sociales, tener un poco activo tema las atenciones sociales, pero uno organizándose en el fondo no debería obstaculizar porque son cosas que uno le gustan hacer y no se debiese angustiar por esa cosa, sino que hacerlas porque lo pasa bien, cachai!

- **¿Qué facilitadores usted identifica en la institución, que aportan a su desarrollo profesional? ¿Cuáles son estos facilitadores?**

C: Primero que todo el tema de la experiencia laboral previa, es un punto a favor así enorme, porque el conocer como también trabaja mínimamente o desde los aspectos básicos el sistema público, facilitadores al interior del centro ehh, que la gente en el fondo igual presta ayuda cuando ven que uno Trata de ser resolutivo, entonces yo igual soy un poco busquilla, ando preguntando, donde saca esto, qué papel hay que hacer, Qué cosa acá...entonces igual la gente yo creo que va viendo el interés del trabajador por hacer la pega y por eso también empiezan a ejercer está como red de apoyo, en cierto casos, oye pero sabi que da no se qué, hay que ayudarla porque se movió por todos lados y nadie pesco!!! Ya vamos!! Pero siento que tiene que ver todo va de la mano con el tema la pega, como te ven, cómo te mueves, cómo te muestras, el compromiso que también estableces, cachai!...creo que es como un cúmulo de varias cosas que también van, como, siendo como un resorte desde los facilitadores también.

- **¿Qué facilitadores usted identifica en lo personal, que aportan a su desarrollo profesional? (Ejemplo: en el rol de madre, proveedor, cuidadora, etc.) ¿Cuáles son estos facilitadores?**

C: El carácter, mi carácter, porque igual es un arma de doble filo en el fondo ,pero cuando uno lo tiene claro y lo sabe un poco más manejar, acá hay que tener carácter, pero no aprovecharse de manera burda de un carácter fuerte, sino que hay que ser firme en decir no y no titubear, es como eso y no tirarle a quizás, a lo mejor en una de esas! por lo que te decía anteriormente, que los chiquillos necesitan certezas, necesitan seguridad, el carácter es un tema yo creo que es fundamental que ayuda mucho desde lo personal y también lo que me ayuda y que en el fondo no me es problema el tema que soy súper , así cómo abierta la crítica o sea para mí no es problema que me critiquen, porque siento que cuando alguien te critica desde lo constructivo es pa´ aportarte y uno no debiese porque molestarse respecto a eso cachai! Y sobre todo cuando viene de gente que uno considera, que son la gente con la cual uno más trabaja de manera más cercana siempre se agradece, el tema, el tema de que no toda la gente permite que lo critiquen o no toda la gente permiten que le aporten a la pega y siento que en la pega y sobre todo que uno trabaja con

gente, eso tiene que ser la primera como característica que uno tiene que tener abierta porque y sobre todo cuando también te desempeñai en equipo, porque yo no puedo ser aquí como soy en mi casa, porque este no es mi espacio privado, este es mi espacio público y como el espacio público lo comparto con otros y parto de la base que tengo que tener respeto, porque algunas acciones mias quizás al otro lo van a violentar y lo mismo desde el otro lado, Entonces en los equipos debiesen también trabajarse eso de los límites, los respetos, lo espacios, los horarios y como te digo nosotros al interior tenemos como buena comunicación con mi compañero y yo soy la única mujer del turno, Entonces no hemos tenido atados con eso Y cómo te decía yo cuando tengo que alegar, alego... cuando me hago escuchar, me hago escuchar!!!

ENTREVISTADA 6:

PROFESION: INGENIERA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

- **¿Cómo percibe usted la trayectoria profesional y laboral de las mujeres en Chile?**

E: Bueno hablando desde el conocimiento propio como trabajadora eh bien complejo, bien complejo porque, nosotros llevamos cargas adicionales por ser mujer, en el sentido que te llevai casa e hijos que también es una carga adicional, fuera del espacio laboral y además es complejo por lo menos para mí dentro de la institución, acá en este centro sobre todo, la mayoría de las jefaturas son hombres, el centro es de hombres, por lo tanto la gente que está dentro son hombres, la mayoría y también hay compañeros educadoras y que por ser mujer ,el rol igual es un poco más complejo, debido a que los chiquillos no se po' les compensa que sea así , es que tú eres mujer entonces el hombre puede enfrentar mejor que, o sea desde lo físico, hasta está el tema más allá de lo teórico practico en cuanto a la profesión en lo que sea, así que yo creo que es bastante complejo para nosotras las mujeres por que en el fondo te tienes que estar validando diariamente en tu trabajo.

- **¿Visualiza usted diferencias entre hombres y mujeres, en el ámbito laboral?**

E: O sea no es que uno las visualice al momento de ejercer la profesión, porque no se po' en este caso mi jefe es hombre yo soy mujer, él está afuera, yo tengo que subrogarlo, tengo que hacer la misma pega que hace el, en el día a día en las mismas funciones, mis compañeros son todos hombres a diferencia de la encargada de personal que son mujeres, el resto son todos hombres, pero en el área que nosotros estamos que personal que es un poco más aparte funciona como más autónomo, pero yo trabajo con puros hombres entonces claro la diferencia uno lo visualiza distinto no en la función, sino que lo visualiza distinto, en el trato pude ser por ejemplo yo con mis compañeros la relación es de respeto, de, de no se ellos, quizá por ser mujer me ven distinta, como que igual no me dicen no se po' ahh hola como estai que el weon no sé qué... en cambio entre hombres se tratan hasta de otra manera, pero en la función misma yo desarrollo la misma pega que desarrolla mi jefe, no hay diferencia desde lo profesional, pero si el trato por ejemplo es distinto.

- **¿Cuáles fueron sus motivaciones para trabajar en el Centro Metropolitano Norte de Til Til?**

E: O sea no sé si motivaciones para trabajar en este centro, yo creo que fueron las circunstancias de la vida no más, porque yo vengo de región, vengo de Concepción trabaje en otro centro parecido a éste y dentro de eso termine de estudiar trabajando estudiando porque obviamente sino tienes un título profesional o un título técnico ya es mucho más complejo, entonces terminé de estudiar tenía título técnico, terminé de estudiar saqué la ingeniería dentro del otro centro y postulé a este centro por una motivación de desarrollo profesional, porque yo en el otro centro era encargada de personal, terminé de estudiar, después tenía una carrera un poco más amplia y el cargo y el centro que se mostraba acá en ese minuto, que era el 2012, era un centro moderno, un centro nuevo en Sename de hecho éste es el único centro que funciona con estas características a nivel país, entonces el proyecto en sí era atractivo el tema remuneraciones también era distinto al que tenía yo y el desarrollo profesional

por cargo incluía toda una área no solo personal que era lo que yo trabajaba en ese momento entonces por un tema de desarrollo profesional y también de plata me motivo a postular a éste centro.

- **¿Se siente realizada profesionalmente con el cargo que actualmente ejerce?**

E: A veces sí y a veces no, no de hecho ahora ya estoy hace rato que estoy buscando pega, estoy buscando porque llega un momento yo creo profesionalmente en que uno siente que tocó techo , en el sentido que, por ejemplo acá yo dentro de mi cargo que en el fondo es el mismo cargo que mi jefe , sólo que él tiene la responsabilidad y yo estoy a cargo de manejar como todas las áreas y de estar apoyando para allá pa' acá, entonces es como el día a día ya para mí es una rutina en la pega misma A diferencia de los acontecimientos y las cosas que pueden irse dando día a día Pero el tema mecánico además que la instituciones públicas son súper jerárquica ,súper estructurada y no se cambia ni una coma , porque que las resoluciones son esas y esas son, la normativa es una y esa va a ser la normativa para todo el país, entonces acá yo ya manejo el área, veo finanzas, veo contabilidad, veo y ayudo a los chiquillos en personal, porque fui a encargada de personal, Entonces veo el tema de las órdenes de compra, ya sé comprar en el portal, ya manejo, veo, entonces como que llegai a un punto y sientes en que ya no, no tenía mucho más que hacer acá porque en el fondo que tendría que postular al cargo mi jefe ,si es la misma pega que hago, yo pero con un grado de responsabilidad mayor, entonces profesionalmente es como sentir claro voy a tener el grado de jefatura pero la pegas en sí, profesionalmente es lo mismo, la diferencia es que claro no la voy a estar haciendo en la operativa, voy a estar como más supervisando, pero llegas al punto en que, que aprendes de nuevo, qué más, que más desarrollo puedo tener, entonces es como ya mirando para otro lado, viendo ya crecer más, aprender más desarrollarte más, Si yo siento que ya estoy en un punto que , de hecho lo hable con mi jefe , estoy buscando pega porque siento que ya no tengo mucho más que hacer acá y no es que voy a por ejemplo a decir a no

es que se va ir mi jefe voy a postular a su cargo y voy a reestructurar esto, no porque es una estructura inamovible porque las instituciones públicas son así.

- **¿Con respecto a las condiciones laborales ¿Visualiza usted diferencias entre hombres y mujeres? ¿Cuáles?**

E: Las condiciones propiamente tal no, porque la institución pública por ejemplo los grados, funcionan, son grados estables, iguales, para igual cargo seas hombre o mujer , entonces acá no se da eso, de que por qué eres hombre ganaré más, porque eres mujer ganaré menos en cuanto a remuneración, las condiciones propiamente tal de ,no se po, de espacio físico o de, del desarrollo de la función misma Tampoco porque, no se po allá adentro tenemos educadores y educadores y cumplen la misma función y el trabajo es el mismo con los chiquillos sea hombre o mujer la diferencia está, cuando es el trato o la o se produce una situación de riesgo, Que es como yo creo que lo mejor es como casi lógico o normal que yo ya no interviene tú porque eres hombre y tu ven pa' aca porque te puede llegar un sillazo, cosa así, pero en las condiciones propiamente tal del cargo no.

- **En el desempeño de sus funciones laborales ¿Usted como mujer, se ha sentido pasada a llevar?**

E: Mmm no sé si pasada a llevar, pero sí se siente y se nota muchas veces la diferencia del machismo porque son puros hombres acá, de hecho la jefa técnica que también es mujer le pasa, porque ella también está con puro hombres, el director es hombre, el otro jefe es hombre, el jefe administrativo es hombre, ella está sola y en el caso mío también me pasa que yo soy la única mujer en mi área y de repente sipo, hay cosas que pasa no es que se ven más con éste porque es hombre o no es que no sé po' decisiones o cosas que sí afectan de repente por ser mujer, no es que tú no cachai mucho , por ejemplo de mantención, no es que ya que lo vea el coordinador de mantención porque él es hombre sabe más de...no tú soy mujer, entonces en ese tipo de cosas de repente se siente la desigualdad.

- **¿En su área o departamento hay labores que solo sean ejecutadas por hombres? ¿Está en conocimiento por qué?**

E: O sea sí po' los conductores los tres son hombres, prevención de riesgo es hombre, uno solo, No ósea no se específicamente porque bueno se llama a concurso y para los cargos no sé po' de conductores sí o sí postularon puros hombres, de hecho a mí me tocó en el último concurso participar en la entrevista, teníamos siete postulantes y los siete eran hombres, por ejemplo para conductor, entonces no... a diferencia por ejemplo de los encargados de personal que es la misma función y tenemos un hombre y una mujer, en el mismo cargo.

- **¿Respecto de la carga laboral de hombres y mujeres asociada a un mismo cargo, visualiza diferencias? ¿Cuáles?**

E: En este caso por ejemplo en mi área, yo la única, el hombre y mujer que tengo, el resto son hombres y yo que soy la única mujer, eh que son los encargado de personal que ahí tenemos una mujer y un hombre y si po' la sobrecarga efectivamente de la mujer, de mi compañera en este caso, a veces, no a veces, Generalmente suele ser mayor, por un tema de que es más responsable, que más ordenada, entonces lo mismo pasa conmigo o sea... por ejemplo lo hemos hablado incluso con mi jefe porque me llega una recarga de trabajo extra claro por mi cargo y por qué igual lo subrogo, y que se yo, pero tengo que estar siempre yo al pendiente, yo detrás de mi compañero No sé siempre la explicación no es que tú eres más ordenada, es que tú eres más más estructuradas, es que sólo puedo confiar en ti ,es que tú tienes que... entonces al final es que claro osea todos los demás porque son hombres abanicen y tú porque eres mujer tení que sacar la pega

O sea como crítica yo, yo lo he hablado hartas veces con mi jefe, ehh más que nada es frente a mis mi compañero que son hombres y que me pasa a mí, es que ósea... independiente que yo sea mujer o que ellos sean hombres o que ellos sean más desordenados o que yo sea estructurada o mas ordenada o lo que sea, tenemos que todos responder frente a la pega, por lo tanto la exigencia deberían ser para todos iguales, no porque tú eres más ordenada...ya es que tú eres más ordenada, entonces tú puedes ver esto , no es que él es muy desordenado, no veí que los hombres son así. Esa es la explicación, entonces yo me quedo así como

yaaaa! Ósea porque son hombres y son desordenados me tengo que llevar la pega yo, que eso es una realidad en mi área y mi jefe es hombre, es igual de despelotado entonces yo le digo y entonces me dice y la veces que hemos conversado es esa, ósea lamentablemente los hombres somos así po', entonces yo no puedo confiar en éste otro que es mi par, porque yo sé que no lo va a sacar, entonces sé que tú sí me lo vai a sacar eso igual a la largar, que es lo que me pasa a mi ahora, te implica un desgaste adicional y un sentir porque yo me tengo que llevar toda la pega y porque ahhh porque yo son hombres y comparten entre ellos, la confianza así como más de...en cambio uno que es mujer te dejan como más afuera y de repente pasa ósea como soy la única mujer, hay dos o tres con mi jefe encerrado ahí hablando que se yo de que... y entro yo y así como...porque son hombre!! ¡¡Y entonces uno queda, así como yaaa!! Entonces, sí es complicado.

- **¿Qué obstaculizadores usted identifica en la institución, que dificulten su desarrollo profesional? ¿Cuáles son estos obstaculizadores?**

E: No sé si son obstaculizadores, sino que el tema es la estructura, la norma, o sea... en el fondo lo que yo te decía delante, o sea puede que digamos ya sabí que el área esta la escoba, está toda desordenada, mi jefe se fue, se va por ejemplo, se va mi jefe y yo digo ya, yo voy a postular al cargo, yo voy a reestructurar esto, ósea podí ordenar algunas cosas como de procedimiento interno pero no podí hacer mayores modificaciones porque son cosas que están establecidas, son procedimientos y son normativas que no vas a cambiar en la institución pública por lo menos a diferencia una empresa privada, que si alguien tiene buena idea y quiere modificar y quiere cambiar o quiere hacer cosas para que funcione distinto, se puede, con el apoyo y probando que efectivamente eso va a resultar, acá no es mucho lo que podí hacer.

- **¿Qué facilitadores usted identifica en la institución, que aportan a su desarrollo profesional? ¿Cuáles son estos facilitadores?**

E: Uff como que no hay muchos facilitadores, no hay muchos facilitadores!...Osea para mí yo lo veo positivo porque igual soy agradecida en ese sentido, ehh que el

tener un trabajo con las ciertas hora establecidas que es como mecánico, que te permite como ordenar tus tiempos a mí por ejemplo me facilitó y pude terminar mi carrera, trabajando, entonces estudiaba en la noche y trabajaba en el día pero al ser ordenada y te permite una estructura que tú ya sabes qué es lo que tienes que hacer diariamente, como eso es, es y no se modifica nada eso te permite organizar mejor su tiempo para poder hacer otras cosas , que en este caso a mí me permitió terminar de estudiar ,qué fue como un facilitador en ese momento.

- **¿Qué obstaculizadores usted identifica en lo personal, que dificulten su desarrollo profesional? (Ejemplo: en el rol de madre, proveedor, cuidadora, etc.) ¿Cuáles son éstos obstaculizadores?**

E: O sea más que dificultarme el tema en mi desarrollo profesional , porque la...Yo tengo un tema ahí con la pega, con la responsabilidad Entonces se me ha pasado la cuenta un poco más en lo personal , el tema de dejar a mis hijos más tiempo de lo que debería, tener que quedarme acá hasta las diez, once de la noche, tener que venir fines de semana para poder terminar la pega Y eso igual a la larga te pasa la cuenta en tu tema familiar, vida familiar y los hijos, eso sí me ha dificultado en lo personal, cosa que ahora también estoy...me pillaron justo en un proceso de ir modificando cosas, ir modificando cosas porque me estaban pasando la cuenta en tema salud y ya familiar, entonces estoy tratando de modificar cosas que a la larga te empezai a cuestionar si vale la pena o no, quitar esos tiempo y enfermarte, por estar respondiendo frente a una unidad o un trabajo, que al final es como... da lo mismo o sea, es como que mira pal lado y yo a mi me pasa, yo no puedo irme con licencia un fin de mes o no puedo pedirme un permiso, mis vacaciones están condicionadas a fechas, no así la de mis compañeros, entonces mi compañero que debería ser mi par y que deberíamos verlas...él se puede ir cuando quiera y se las van a dar, en cambio a mi no...entonces ahí, ese tipo de cosas es como que te empiezan a dar cosa y le digo a mi jefe por qué? De hecho en las vacaciones de invierno ya tuvimos tema, Porque habíamos hablado de las dos semanas de vaca, por las vacaciones de los niños del colegio y todo, él se fue un mes y medio, mi jefe, de vacaciones, se fue la ultima semana de abril y volvió a mediados de junio y yo

asumí el, costo de eso y ya habíamos hablado que yo me tomaba las dos semanas de vacaciones de invierno y cuando volvió , dejó pasar una semana a mediados de junio fines de junio y me dice que tenemos que hablar y que tenemos un problema, si bien ya lo habíamos hablado pero que no me iba a poder dar las dos semanas de vacaciones de invierno, porque él tenía el mismo problema y tenía también que quedarse con su hija, entonces yo le digo: ya está bien yo lo puedo entender, pero porque tengo que trazar mis semana de vacaciones, sino está él estoy yo y sino estoy yo, está mi compañero. Entonces no, estás tú o estoy yo.

Entonces esas cosas al final te van pasando la cuenta y tuve los cuatro días, porque justo esa semana un día feriado, tuve los cuatro días de la semana de al medio, de vacaciones y de hecho no me he tomado en todo el año un periodo de vacaciones completo. Me tomé cinco días, siete días, cuatro días ahora en Julio, dos días... y son para hacer trámites, entonces al otro día igual le dije, o sea igual hay momentos, ¿porque yo? Y porque no mi compañero, no es que mi compañero como es aquí... la relación entre hombres, esa es la que yo igual porque yo soy mujer tengo que asumir y mis compañeros, los cuatros que son hombres, se van cuando quieren. Hay cosas en las que si me ha pasado la cuenta en lo personal y ya estoy tratando de priorizar.

- **¿Qué facilitadores usted identifica en lo personal, que aportan a su desarrollo profesional? (Ejemplo: en el rol de madre, proveedor, cuidadora, etc.) ¿Cuáles son estos facilitadores?**

E: En lo personal yo creo que ha sido, mi compromiso con el trabajo, el, las ganas de, de desarrollarte y querer hacer cosas profesionalmente también, han sido por ejemplo no sé po' los últimos años de universidad ya así muerta, pero no, es el último año de esfuerzo, hay que seguir adelante personal de tener como la ganas y el compromiso con la pega , en mi otro trabajo igual y acá también, si al final ya vamos pa' los once años de compromiso que ya te empiezan a pesar.

Mi familia ha sido un respaldo, bueno mi pareja, igual ahora está medias complicadas las cosas por lo mismo, porque ya no es lo mismo que me quedé trabajando un fin de semana sola, a que me quedé trabajando un fin de semana cuando tengo dos hijos que ver y que atender, o que no tenemos vida Familiar , entonces ahí yaaa, claro él igual por ejemplo no sé po', en la semana, trabaja acá mismo, así que de repente no sabí que? pucha me tengo que quedar porque me pidieron tal cosa y él se va y va a buscar a los niños al colegio, al jardín, se lo llevan a la casa, los prepara, les da once, hace todo lo que tiene que hacer, para que yo pueda cumplir con lo que se me está pidiendo., en ese sentido él me ha apoyado harto

ANEXO 3

Consentimiento informado

Nombre Proyecto:

Investigadora responsable:

Estimada/o Participante:

Usted ha sido invitado a participar en el “xxxx”, cuyo equipo investigador está conformado por_____.

El propósito de este estudio es _____.

Para ello, se realizará un levantamiento de información a través de la realización de entrevistas semi estructuradas, en vistas de contar con diversas perspectivas de análisis que nos permitan concretar el propósito planteado.

En este marco, nos estamos contactando con Ud., en primera instancia, a través de teléfono o correo electrónico, para invitarle a ser parte de este estudio, en calidad de entrevistado/a, en vistas que pueda aportarnos su perspectiva y experiencia en torno a los temas del estudio.

La entrevista consta de preguntas orientadoras en torno a los temas antes señalados. Su duración aproximada será de 40 minutos y se realizarán en los espacios acordados mutuamente, con el cuidado, de que sean propicios para desarrollar la conversación, resguardando la escucha, y la confidencialidad

Es importante señalarle que deseamos contar con su autorización para grabar estas sesiones, de manera de trabajar en la reconstrucción de la información.

Si el o la participante queda con dudas específicas en cuanto a las temáticas abordadas, se le brindará un espacio posterior, en donde podrá profundizar sus sensaciones, reflexiones y pensamientos con el equipo de investigación.

Por otra parte, los/as investigadores mantendrán CONFIDENCIALIDAD con respecto a cualquier información obtenida en este estudio, resguardando la identidad de los y las participantes y manteniendo las transcripciones y otros documentos asociados, debidamente reservados.

Asimismo, usted NO está obligado de ninguna manera a participar en este estudio. Si accede a participar, puede dejar de hacerlo en cualquier momento sin repercusión alguna.

Finalmente, si tiene cualquier pregunta acerca de esta investigación, puede contactar a _____, investigadora responsable del estudio. Su teléfono es el _____ y su email es _____

Nombre y Firma Participante		Fecha	
Nombre y Firma Investigadora Responsable		Fecha	

