

“Mujeres jefas de hogar”: Reflexiones desde la antropología de un Programa del Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género.

Loreto Fabiola Tenorio Panguí.

Cita:

Loreto Fabiola Tenorio Panguí (2019). *“Mujeres jefas de hogar”:
Reflexiones desde la antropología de un Programa del Servicio Nacional
de la Mujer y Equidad de Género. X Congreso Chileno de Antropología.
Colegio de Antropólogos de Chile A. G, Temuco.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/x.congreso.chileno.de.antropologia/30>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/edE8/AH1>

“Mujeres jefas de hogar”: Reflexiones desde la antropología de un Programa del Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género

Loreto Fabiola Tenorio Panguí¹¹⁴

Resumen: En la siguiente ponencia realizó reflexión crítica sobre el diseño y ejecución del Programa Mujeres Jefas de Hogar del Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género, en la comuna de Futrono. Este Programa se enmarca dentro de una política pública que tiene por objetivo lograr la autonomía económica de mujeres vulnerables o en condiciones de pobreza. La metodología consiste en análisis de documentos oficiales del Programa y una reflexión sobre mi propia experiencia laboral, como coordinadora de este Programa en la comuna de Futrono, entre los años 2015 y 2016. Las principales reflexiones aluden a que los discursos de emprendimiento y empoderamiento, se van instalando en las subjetividades de los/as profesionales que trabajan en este programa, dentro de un contexto de desarrollo neoliberal. Estos discursos son instalados sin una perspectiva feminista, por lo que se van tornando contraproducentes a las reivindicaciones de género. Es así como el objetivo de buscar la autonomía económica de las mujeres y las transformaciones sociales para alcanzar la equidad, se transforma en una búsqueda de adaptación a un modelo de desarrollo neoliberal, el que históricamente las ha mantenido en condiciones de subordinación.

Palabras clave: Género, Emprendimiento Femenino, Empoderamiento

Introducción

En la siguiente ponencia se busca reflexionar sobre el diseño y ejecución del Programa Mujeres Jefas de Hogar (PMJH) del Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género (SERNAMEG), en la comuna de Futrono, entre los años 2015 y 2016. La elección de este tema obedece a mi experiencia como coordinadora de este programa, en ese intervalo de tiempo en Futrono.

114 Antropóloga. Universidad Austral de Chile. Magíster en estudios de género y cultura, mención Ciencias Sociales. Universidad de Chile. Centro Interdisciplinario de Estudios de Género. Universidad de Chile. Correo electrónico: loretotenorio@gmail.com.

El objetivo del PMJH es alcanzar la autonomía económica de las mujeres participantes. Es un programa que nace en los noventa, con el retorno de la democracia a Chile después de 17 años de dictadura. El Programa trabaja en dos líneas distintas, una dependiente y otra independiente. La primera es para mujeres asalariadas y la segunda para mujeres que trabajan por cuenta propia. Nos enfocaremos en la segunda línea.

Antecedentes Generales

Las mujeres siempre hemos trabajado, sin embargo, en el siglo XX se produce su incorporación masiva y sistemática al mundo laboral, lo que tensionó las fronteras entre el espacio público y privado. En nuestro país se han desarrollado distintas medidas para fomentar la participación laboral femenina, en 1990 se crea el SERNAM, donde se incorporaron los temas de mujeres, en desmedro de los temas de género comprendidos como una relación de poder. Es así como la desigualdad de género fue conceptualizada como un problema de pobreza, focalizándose en las mujeres más vulnerables (CIEG, S/F).

En el 2016 el SERNAM pasó a ser SERNAMEG, cuya misión 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, 2017).

En los noventa se creó el Programa Mujeres Jefas de Hogar, cuyo objetivo es contribuir a la inserción y permanencia en el mercado del trabajo remunerado, de las mujeres jefas de hogar, a través del desarrollo de capacidades, habilidades y competencias que mejoren sus condiciones de empleabilidad, junto a la promoción de procesos de intermediación laboral a nivel local, que sean pertinentes y participativos. Por jefa de hogar se comprende a la mujer que es económicamente activa, que tiene responsabilidades familiares y que es el principal sustento económico del hogar. (SERNAMEG, 2017).

La comuna de Futrono en la que trabajé como coordinadora, se ubica a aproximadamente 850Km al sur de Santiago. Tiene una población de 16.489 personas, de las cuales el 18% se declara perteneciente al pueblo mapuche. Según la Encuesta de Caracterización Social 2013, el 23% de sus habitantes están en condición de pobreza y el número de personas que estaban trabajando ese año era de 2.357 personas (BCN, 2015).

Género y trabajo

Género se comprende como un concepto relacional y no como una esencia que se posee. Lamas (1986) plantea que existen ciertas capacidades y habilidades de mujeres y hombres que son pensadas como biológicas, pero que en realidad son promovidas y construidas por la cultura. El trabajo femenino está asociado a lo maternal, a lo reproductivo y al espacio doméstico. El trabajo

masculino, estaría relacionado con las labores productivas del espacio público. Se establece una jerarquización de las supuestas diferencias naturales entre hombres y mujeres.

En el PMJH el principal requisito para participar es que las mujeres asuman la jefatura femenina porque no hay un hombre presente. En esta construcción social que hace el Estado, se da por hecho que son los hombres los que deben asumir la jefatura del hogar. Así el programa pasa a ser una respuesta del Estado para las mujeres que no forman una familia con algún varón. El Estado atiende a las mujeres que no tienen pareja masculina o marido, se las “beneficia” por su calidad de “solteras”, “separadas”, “viudas” y por su calidad de “vulnerables” o por estar en condición de pobreza. Entonces la autonomía económica no es vista como un derecho para todas, sino que se focaliza.

La relación entre género y trabajo se puede vincular con el surgimiento del modelo de desarrollo neoliberal, donde aparece una nueva forma de gubernamentalidad, que se relaciona con modelos de trabajo postfordistas y postindustriales. En este nuevo orden se apuesta a que los individuos “libremente” saquen provecho de su existencia por medio de acciones como la autogestión y el autogobierno. En el área laboral, se incorporan discursos e ideologías que aluden al placer, autorrealización y autonomía, que se deben encontrar en el trabajo. Aquí el sujeto trabajador se vuelve agente de su propio destino (Vargas-Monroy y Pujal, 2013).

En las palabras de bienvenida al PMJH 2014, de la Ministra del SERNAM señala lo siguiente:

Ser emprendedora y mujer trabajadora, tiene que ver, sin lugar a dudas, con un estilo de vida que permite hacernos dueñas de nuestro propio destino y lograr que los sueños y proyectos se hagan realidad. Por esto, el Gobierno del Presidente Sebastián Piñera ha generado una serie de programas y entregado herramientas concretas - especialmente a las mujeres - para que puedan desarrollar sus ideas y emprender.

Hemos puesto durante este Gobierno a la mujer en el centro de las políticas sociales, y nos enorgullece muchísimo que tú puedas ser parte de estos beneficios, contribuyendo con tus talentos al bienestar y el desarrollo de nuestro país. (SERNAM, 2013, p.4)

En estas palabras se observa que el discurso que predomina es el que alude a la autonomía, el cumplimiento de metas y la importancia del papel de las mujeres en el desarrollo del país.

Vargas-Monroy y Pujal (2013) señalan que en el nuevo orden laboral del capitalismo global, las mujeres están en una situación de explotación y subalternidad, aquí el género actúa como un dispositivo de poder. En la producción de subjetividades laborales del capitalismo, se observa que dentro del contexto de trabajo flexible ya no se requiere sujetos disciplinados, sino que autónomos, creativos y que se autogobierren. El capitalismo necesita trabajadores/as flexibles, competentes a nivel intelectual y emocional, que se adecuen a situaciones complejas e impredecibles, con contratos inestables y de disponibilidad completa. En el contexto del capitalismo moderno se reafirma el discurso de que “*se puede ser lo que se desea*”, dando cuenta de la posibilidad de la ansiada autonomía (García y Carvajal, 2006).

En el cuaderno de trabajo que se les entrega a las participantes del PMJH hay una parte donde se señala las características que deben tener las emprendedoras, entre ellas están la energía, confianza en sí mismas, persistencia, creatividad y liderazgo. Con esto se normaliza cierta situación de precariedad laboral, donde la falta de oportunidades laborales no se traduce como un problema estructural, sino como un desafío individual que deben sortear las mujeres, cuyo resultado depende solamente de ellas y del despliegue de ciertas características.

Para Lugones (2008) en el modelo hegemónico del capitalismo eurocentrado es fundamental la relación que existe entre capital y salario. Pero no todas las relaciones laborales se enmarcan en este tipo de relación, pues el trabajo asalariado ha sido reservado casi exclusivamente para los europeos blancos. La autora denomina colonialidad del trabajo a la organización de lógicas laborales, que se construyen a partir de estratificaciones de género y raza.

Vargas Monroy y Pujal (2013) señalan que las mujeres del llamado tercer mundo han sido uno de los sujetos más intervenidos por los estados, en busca de su inserción dentro de formas económicas hegemónicas. Las autoras sostienen que en algunos espacios laborales hay mujeres con un nivel de jerarquización diferente al de las trabajadoras más subordinadas, que ejecutan intervenciones con el objetivo de formar con sus acciones mujeres más desarrolladas. Aquí son estas propias mujeres que están en una posición más alta, las que actúan como instrumentos de una feminización y racialización, en el área laboral.

En el PMJH participan distintos tipos de mujeres a lo largo del país, por ejemplo, mujeres urbanas y rurales, mujeres indígenas y no indígenas. A pesar de esto, el programa sigue el mismo modelo para todas. Sin embargo, no es lo mismo ser mujer mapuche y rural, que ser mujer blanca y urbana. Ambos tipos de mujeres sufren distintos tipos de discriminación y están en posiciones diferentes de subalternidad.

Como coordinadora del PMJH muchas veces recibí instrucciones para fomentar la “identidad mapuche” en los emprendimientos de las mujeres indígenas. Por ejemplo, si había una mujer mapuche que tejía, se le pedía que usara técnicas ancestrales en vez de modernas; si había una mujer que cocinaba, se le pedía que usara ingredientes típicos de la zona y recetas tradicionales. La idea es que las mujeres recurran a su “identidad étnica” para que sus productos se vuelvan más atractivos para los/as turistas que llegaban a Futrono. Este hecho responde a una visión de identidades étnicas solidificadas en el tiempo, que se instrumentalizan y muchas veces se vuelven exóticas para complacer la mirada del otro. Con este tipo de prácticas que apelan a la “revitalización de la cultura”, se tiende a pensar que el pueblo mapuche era homogéneo, valorando solo algunos aspectos de la cultura y escondiendo otros, como las luchas políticas por el territorio.

“Aquí todas somos emprendedoras”

En el PMJH se le da gran importancia al trabajo por cuenta propia donde nociones como “emprendimiento” alcanzan gran relevancia para la ejecución del programa. Los/as profesionales que se relacionan de alguna manera con este programa, replican la idea de que para salir de la

condición de pobreza las mujeres deben “emprender”. En muchas reuniones y talleres de formación para el trabajo, las personas encargadas de ofrecer las capacitaciones suelen usar frases como: “aquí somos todas emprendedoras”, o “aquí somos todas empresarias”.

Federici (2013) señala que con el desmantelamiento del “Estado de Bienestar” ha ocurrido una desinversión en la reproducción de la fuerza de trabajo. Este hecho aconteció debido a que las luchas laborales de los 70 le indicaron a la clase capitalista, que la inversión en la fuerza de trabajo no se traduce necesariamente en mayor productividad laboral. Dentro de este contexto, surgen ideologías que resignifican a los/as trabajadores/as como emprendedores/as o microempresarios/as, responsables de sus acciones y únicos/as beneficiarios/as de sus logros.

El fomento de las actitudes emprendedoras en los/as trabajadores/as se relaciona estrechamente con la adopción de un modelo de desarrollo neoliberal. En este contexto, proliferan discursos de expertos que apuntan a que los individuos supuestamente “libres” se autogobiernen. El sujeto emprendedor es aquel cuya vida es conducida como una empresa, con el fin de maximizar su capital humano y alcanzar la autorrealización. Así, orienta su conducta para adquirir habilidades, crear oportunidades y conseguir las metas que se propone, lo que se relaciona con el sueño americano de progreso, crecimiento, liderazgo y compromiso (García y Carvajal, 2006).

En el manual que se les entrega a las usuarias del PMJH de la línea independiente, se señala que las ventajas de ser emprendedoras corresponden a ser dueñas y administradoras de su propio negocio, flexibilidad horaria, mayor autonomía para compatibilizar el trabajo con la vida familiar y trabajar desde la casa (SERNAM, 2013). Proliferan discursos de una supuesta autonomía y libertad que tendrían las mujeres al optar por el trabajo por cuenta propia. Sin embargo, en mi experiencia pude observar que la mayoría de los emprendimientos que tenían las mujeres eran de subsistencia y precarios, al trabajar desde la casa debían asumir ellas solas el papel de crianza de los/as hijos/as o el cuidado de los mayores, por lo que la flexibilidad laboral más que una ventaja, se transforma en un obstáculo para separar los espacios junto con los tiempos laborales y familiares, pues las mujeres no dejaban nunca de trabajar.

El SERNAM promueve características asociadas al esfuerzo individual, la persistencia, la energía y la innovación. Se reafirma la idea de que todas podemos ser lo que queramos ser. Las dificultades se deben enfrentar con “energía”, las barreras con “confianza en sí misma”, los obstáculos con “persistencia” y los problemas con “creatividad”. En este sentido, las mujeres participantes serían las responsables de administrar estas características en sus vidas, para lograr el éxito laboral.

El emprendimiento se presenta como la solución, principalmente individual, para que las mujeres alcancen autonomía económica. Sin embargo, existen múltiples desigualdades de género entre los emprendimientos femeninos y los masculinos. Naranjo (2018) señala que entre las desigualdades que experimentan las mujeres emprendedoras con respecto a los varones, se encuentra el menor acceso a información para el desarrollo de sus proyectos, para las mujeres la unidad de negocios es la misma que la unidad doméstica. Es así como las mujeres trabajan desde sus casas al mismo tiempo que desarrollan su rol reproductivo. Debido a esto, los emprendimientos de

las mujeres suelen ser extensiones del rol reproductivo, es decir del cuidado del otro, lo que tiene fuertes consecuencias en la subjetivación que hacen las mujeres con respecto al rol del trabajo en sus vidas. Al momento de postular al Programa Mujeres Jefas de Hogar, las postulantes deben llenar una ficha en la que se les pregunta si trabajan actualmente y qué trabajos han realizado anteriormente. La mayoría de ellas señala “yo nunca he trabajado, soy dueña de casa nomás”. En esta respuesta se producen invisibilizaciones importantes, donde las labores domésticas y de cuidado no se reconocen como trabajo y el propio trabajo por cuenta propia que realizan las mujeres no es reconocido como tal.

“Todas somos empresarias”

Son interesantes las reflexiones de Andrade (2013) sobre lo que se denomina empresarización de la vida. La autora reflexiona en torno a la empresa como un dispositivo de control que se va poco a poco trasladando a la vida de las personas. En la empresarización de la vida se realiza una equivalencia en la vida de un sujeto y la empresa, dentro de un sistema capitalista. Aquí se promueve un discurso donde la responsabilidad de estar inserto/a en el mercado del trabajo recae sobre los individuos, creándose una falsa sensación de autocontrol y restándole responsabilidad a los empleadores y al propio Estado como garante de derechos sociales. En el proceso de empresarización de la vida lo que se valora es el éxito, el que se traduce en un sujeto autónomo, independiente, eficaz, reconocido y con altos ingresos.

En la ejecución del PMJH se toman como ejemplo a mujeres quienes por su “esfuerzo individual”, por su “innovación” y por su “sacrificio”, lograron salir de la pobreza, tener éxito en sus emprendimientos y son reconocidas microempresarias. No ponemos en duda el esfuerzo y la capacidad de esas mujeres, pero ellas suelen ser las excepciones.

Considero que proponer este modelo de empresarización a la vida de las mujeres de la comuna de Futrono, se contradice con prácticas de economías locales que no están únicamente mediadas por el dinero. Existen mujeres que en algunos casos no cobraban dinero por sus productos o servicios, funcionaba el trueque. Esto sucedía principalmente en población mapuche que mantenía algunas formas ancestrales de intercambio de servicios y/o productos. Además en las mujeres mapuche y no mapuche funcionaban distintas redes de cooperación basada en el parentesco o la amistad, que no encajaban en este modelo de desarrollo empresarial.

Pareciera que el fomento del modelo empresarial a la vida de las mujeres, responde a una necesidad de incorporar a la población en condiciones de pobreza o vulnerabilidad a un modelo de desarrollo neoliberal. Esto es peligroso, porque las reivindicaciones de género como la autonomía económica, quedan atrapadas a un modelo de desarrollo que de por sí ha sido perjudicial para las mujeres. La institucionalización de las demandas de género en políticas públicas y programas, pasan a ser en este caso, un impulsor para incorporar a las mujeres en condición de pobreza y vulnerables a un sistema donde lo que predomina son aspectos como la competencia y el éxito individual.

Dentro de este contexto de empresarización de la vida, a las mujeres que participan en el PMJH se les insta a desarrollar diversas competencias laborales que le permitirían tener éxito en sus emprendimientos. En el cuaderno de trabajo que se les entrega a las usuarias del programa aparecen como competencias las habilidades personales, sociales y técnicas. Dentro de las habilidades personales están: autoconfianza, flexibilidad, tener conocimiento de sí misma, pensar de forma creativa y pensar de forma crítica. Entre las habilidades sociales se encuentran: establecer y mantener relaciones interpersonales, trabajar en equipo, comunicarse en forma efectiva y resolver problemas (SERNAM, 2013). Como se puede apreciar, las mujeres deben desarrollar estas capacidades y competencias, las que luego se convertirán en un tipo de capital que ellas mismas poseen, pues son su propia empresa. El siguiente es un cuadro que deben llenar las usuarias del programa en su cuaderno de trabajo:

“Estamos todas empoderadas”

Vargas-Monroy y Pujal (2013) señalan que el empoderamiento se relaciona con diversas reconfiguraciones en las prácticas neoliberales contemporáneas. En este sentido, los microcréditos que muchas veces acompañan a las intervenciones sociales que buscan “empoderar” a las mujeres, se ajustan a una lógica empresarial y una racionalidad de economía de mercado. Este tipo de intervención se combina con capacitaciones que persiguen instalar un tipo de mujer que se ajuste al modelo de desarrollo imperante: empoderada y emprendedora, que asuma responsabilidades sobre sí misma y sobre su familia.

El discurso del empoderamiento cobra bastante fuerza en los lineamientos teóricos y, en las subjetividades de las y los funcionarios encargados de implementar los programas sociales de autonomía económica del SERNAMEG. Desde una perspectiva feminista el empoderamiento se presenta como un desafío a las relaciones de poder existentes. De tal manera, el empoderamiento:

Conduce a lograr autonomía individual, a estimular la resistencia, la organización colectiva y la protesta mediante la movilización. En suma, los procesos de empoderamiento son, para las mujeres, un desafío a la ideología patriarcal con miras a transformar las estructuras que refuerzan la discriminación de género y la desigualdad social. (León, 1997, p.20)

A pesar de la definición feminista de empoderamiento, para el caso de la implementación del Programa MJH en la comuna de Futrono, el término tenía otro significado. Muchas veces escuché desde los/as profesionales que había que “empoderar” a las mujeres, para que así salieran de la pobreza. El diagnóstico que se hacía era que las mujeres eran pobres porque no estaban lo suficientemente “empoderadas”. Así la responsabilidad de las precarias condiciones laborales era de las propias mujeres, desconociéndose los factores estructurales.

Por otro lado, desde esta visión el empoderamiento femenino se privilegia la autonomía económica individual, buscando que las mujeres se adapten a un modelo de desarrollo, sin tener como objetivo la transformación social colectiva. En este discurso de empoderamiento no hay un cuestionamiento a las relaciones de poder, de tal manera que el empoderamiento sin una crítica feminista no es más que adaptación.

En el cuaderno de trabajo que tienen las usuarias del PMJH, se les indica que el empoderamiento “se entiende como un proceso de adquisición de poder. En un sentido amplio, empoderamiento es la expansión de la libertad de escoger y de actuar; significa aumentar el poder del individuo sobre los recursos y las decisiones que afectan su vida” (SERNAM, 2013:13). Se agrega que el poder que se adquiere puede ser individual, lo que implica: proyecto para el futuro, autoestima alta, enfoque de género, ser protagonista y enfoque de desarrollo. El enfoque de género se comprende como la búsqueda del equilibrio entre el hombre y la mujer quienes deben cooperar mutuamente. Este discurso de empoderamiento avalado por el SERNAM se adscribe a una lógica del esfuerzo individual, para alcanzar los objetivos laborales. Se invisibilizan los problemas estructurales que inciden en la pobreza y el desempleo. Por otro lado el llamado “enfoque de género” al que se alude, responsabiliza a los individuos de la búsqueda de equilibrio, desconociendo al género como un asunto de poder que es estructural.

Referencias bibliográficas

- Andrade, V. (2013).** Creando subjetividades laborales. Implicaciones del discurso psicológico en el mundo del trabajo y organizaciones. *Psicología & Sociedad*, 1(25), 185-192.
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (2015).** Reportes estadísticos comunales 2015. Recuperado de: http://reportescomunales.bcn.cl/2015/index.php/Futroneo#Poblaci.C3.B3n_seg.C3.BAn_pobreza_por_Ingresos_CASEN_2011_y_2013.2C_Metodolog.C3.ADa_SAE_CASEN_2011-2013.
- Centro Interdisciplinario de Estudios de Género. (S/F).** *Políticas públicas y planificación de género*. Santiago, Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de Chile.
- Federici, S. (2013).** *Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- García, C. & Carvajal, L. (2006).** Tecnologías empresariales del yo: la construcción de sujetos laborales en el contexto del trabajo inmaterial. *Universitas Psychologica*. Universidad Javeriana, 6(11), 49-58.
- León, M. (1997).** *El empoderamiento en la teoría y la práctica del feminismo*, en Magdalena León (Comp.) Poder y empoderamiento de las mujeres. Bogotá: Tercer Mundo Editores.
- Lugones, M. (2008).** Colonialidad y género. *Revista Tabula Rasa*, 9, 73-101.
- Naranjo, C. (2018).** Desigualdades de género en el emprendimiento y en los negocios de las mujeres. *Revista Trabajo Social. Pontificia Universidad Católica de Chile*, 86, 3-12.
- Servicio Nacional de la Mujer. (2013).** *Talleres de habilitación laboral*. Cuaderno de trabajo, Santiago: SERNAM.
- Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género. (2017).** *Orientaciones técnicas 2017 Programa mujeres jefas de hogar*. Santiago: SERNAMEG.
- Vargas-Monroy & Pujal, M. (2013).** Gubernamentalidad, dispositivo de género, raza y trabajo: la conducción de la conducta de las mujeres trabajadoras. *Universitas Psychologica*. Universidad Javeriana, 12(4), 1255-1267.