

Guía de Corresponsabilidad en el Cuidado

Para equipos profesionales de la Red de Apoyos y Cuidados



El objetivo de esta publicación es entregar contenidos de género a los equipos técnicos que trabajan en el Sistema de Apoyos y Cuidados, a quienes implementan el Servicio de Atención Domiciliaria, a las cuidadoras y cuidadores principales de personas con dependencia, a las familias, y a la comunidad en general.

Guía de Corresponsabilidad en el Cuidado
Ministerio de Desarrollo Social

División de Promoción y Protección Social

Contenido

PRESENTACIÓN	3
CAPÍTULO 1: ¿Qué es el enfoque de Género?	6
CAPÍTULO 2: La organización social de los cuidados	21
CAPÍTULO 3: ¿Qué es la Corresponsabilidad?	27
CAPÍTULO 4: Actividades	48
ACTIVIDAD 1: “¿Qué es cultural y qué es biológico?”	49
ACTIVIDAD 2: “Un día en la familia HERRERA y en la tuya”	50
ACTIVIDAD 3: “¿En quién piensas?”	51
ACTIVIDAD 4: “Machistus un monstruo a vencer”	52
Síntesis	54
Bibliografía	55

Presentación



4 Durante los años 2015 y 2017, el Ministerio de Desarrollo Social junto a organizaciones de la sociedad, universidades, y la asistencia técnica del Banco Mundial y Cepal, diseñó el Sistema de Apoyos y Cuidados, el cual está dirigido a las personas con dependencia funcional de todas las edades: niños, niñas, adolescentes, adultos y personas mayores que requieren ayuda para realizar sus actividades diarias. El Sistema integra servicios en red en distintos puntos del país, a través de los cuales también se entregan apoyos a quienes cuidan.

A partir de este diseño y de su actual implementación, el Ministerio ha incorporado el enfoque de género como parte esencial del Sistema, reconociendo que el cuidado ha sido una actividad históricamente realizada por mujeres (hijas, madres, esposas o familiares), que demanda muchas horas al día (entre 15 a 18 horas diarias), y que se produce en el espacio privado del hogar, por tanto tiene escasa valoración social.

Cerca de un 95% de las personas que cuidan a familiares son mujeres, quienes se dedican “naturalmente” a ello. La mayoría no puede conciliar trabajo-cuidado, por lo que se

ve obligada a dejar su empleo. Asimismo, muchas mujeres postergan sus proyectos personales, dejan de lado amistades y actividades para dedicarse por completo al cuidado de un familiar. Este rol es invisible y solitario, aísla y progresivamente enferma tanto de manera física como psíquica, a quien lo ejerce.

Por otra parte, nuestro país enfrenta un nuevo escenario debido a la transición demográfica más acelerada de América Latina. La población ha envejecido, y ha aumentado su esperanza de vida hasta los 90 años. A su vez, ha disminuido las tasas de natalidad, por lo que las familias son cada vez más pequeñas, promediando actualmente 1,9 hijos por familia. La baja inserción laboral femenina (cerca del 47%), ubica a Chile en niveles inferiores al promedio latinoamericano y al de los países de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico).

Las tensiones que generan las interacciones entre las esferas laboral y familiar también provocan altos costos para el crecimiento económico y la productividad del país. Abordar las políticas públicas de cuidado, nos conduce a reflexionar sobre la relación

entre igualdad y la posición de las mujeres en los distintos ámbitos de la sociedad. Por ello, se requiere una concepción más amplia para comprender la situación que viven las personas que requieren cuidado y hacerse cargo de los modelos culturales que instalan en las mujeres la responsabilidad del cuidado familiar.

Según el Registro Social de Hogares, en Chile existen 232.745 hogares con al menos una persona con dependencia funcional¹, es decir, que requiere de otro para realizar actividades diarias, como comer, asearse, vestirse, ir al baño, movilizarse, ir al médico, ir de compras, entre otras. Dado el escenario explicado anteriormente, el fenómeno de la dependencia va en aumento, por lo que se necesitarán más cuidadores y cuidadoras.

Esta fotografía del país nos indica que las familias, y en particular las mujeres, se encuentran en crisis, siendo necesario que el Estado y la sociedad se involucren de manera activa en el cuidado familiar.

Enfóque de Género

El enfoque de género permite desarrollar modelos culturales de cuidado más democráticos entre hombres y mujeres, fomentando el necesario reparto de las tareas domésticas y responsabilidades familiares, mediante prácticas que ayuden a conciliar los ejes familia y trabajo.

Avanzar sostenidamente en la igualdad efectiva de mujeres y hombres es un objetivo prioritario del Gobierno de Chile y para alcanzarla resulta fundamental, entre otros asuntos, fomentar e impulsar programas y

medidas de corresponsabilidad que faciliten el desarrollo de una vida personal, familiar y laboral más satisfactoria.

Para el Ministerio de Desarrollo Social, el desafío de las políticas de cuidados es comprender adecuadamente, el papel estratégico de las familias en la provisión de éste, como también, propender a disminuir la brecha de género que se produce y así poder mejorar la calidad de vida. Entendemos que la dependencia es una experiencia compleja de vivir y de explicar, por ello sostenemos que la dependencia no solo es un problema de salud, sino que también tiene un conjunto de implicancias sociales, económicas y culturales para quienes la experimentan, así como para sus cuidadores y cuidadoras. El rol del Estado es fundamental en las políticas de cuidado, debiendo organizar, supervisar y propender al desarrollo de políticas inclusivas que apunten a la corresponsabilidad y conciliación entre hombres y mujeres, y de la sociedad en general.

Para más información sobre el Sistema de Apoyos y Cuidados, visite el sitio web www.chilecuida.gob.cl



1. Registro Social de Hogares, (corte marzo 2016), Ministerio de Desarrollo Social.

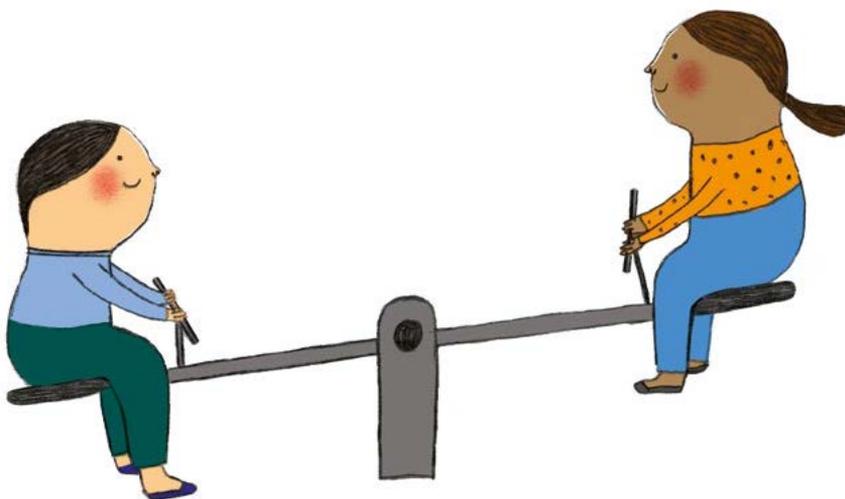
Objetivos de esta Guía



Esta guía fue elaborada por el equipo del Sistema Nacional de Apoyos y Cuidados del Ministerio de Desarrollo Social, y su objetivo principal es entregar contenidos de género a los equipos técnicos del Sistema, a los profesionales de la Red de Apoyos y Cuidados, a quienes implementan el Servicio de Atención Domiciliaria, a las cuidadoras y cuidadores principales de personas con dependencia, a las familias, y a la comunidad en general en materia de corresponsabilidad para los cuidados.

En el **primer capítulo**, encontrará algunos conceptos necesarios para comprender integralmente la función del cuidado y el por qué las mujeres han desempeñado históricamente este rol. El **segundo capítulo**, explica qué es la organización social de los cuidados y muestra los resultados de la Encuesta Uso del Tiempo realizada el año 2015 por el Instituto Nacional de Estadística (INE). El **tercer capítulo**, expone qué es la Corresponsabilidad, así también algunos consejos para medir el uso del tiempo en casa y hacer un hogar corresponsable. Finalizamos con actividades que pueden ser realizadas por profesionales en talleres grupales o directamente por las familias para mejorar la distribución de las tareas domésticas y de cuidado.

Esperamos que esta guía facilite la construcción de un nuevo modelo social, donde mujeres y hombres compartamos tiempos, espacios y responsabilidades de nuestra vida personal, familiar y laboral, y contribuyamos a pavimentar el camino hacia la igualdad real entre mujeres y hombres.





CAPÍTULO 1: ¿Qué es el enfoque de Género?



La perspectiva o enfoque de género es un lente, una forma de acercarse a la realidad que supone considerar sistemáticamente las diferencias entre las condiciones, situaciones y necesidades de las mujeres y también de los hombres.

Se enmarca dentro de los derechos humanos, ratificándose en la CEDAW², y en la Convención de Belem do Pará³, los que apuntan a desnaturalizar la dominación de un sexo por sobre otro, a la vez que impulsa medidas para democratizar las relaciones entre hombres y mujeres; y lograr la igualdad de género.

El enfoque de género también está en los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030⁴, suscritos por la OCDE, que apunta a desnaturalizar la dominación de un sexo por sobre otro, a la vez que impulsa medidas para democratizar las relaciones entre hombres y mujeres; y lograr la igualdad de género.

El enfoque de género cuestiona las relaciones de poder que se establecen entre hombres y mujeres basadas en patrones sociales, culturales, transgeneracionales e históricos que instalan y justifican la desigualdad, discriminación y subordinación de la mujer. Lo anterior, sitúa a la mujer en una posición de inferioridad y dependencia respecto a los hombres, desde la perspectiva económica, social, cultural y emocional.

Es así como género, junto con términos como, clase, nacionalidad, sexualidad, entre otras categorías, denuncia y visibiliza la presencia de diferencias en la sociedad y de jerarquías internas, por lo que la transformación democrática de las relaciones de poder es condición, a la vez que objetivo, de la igualdad de género.

Desde la perspectiva de género se busca evidenciar los estereotipos y discriminaciones que se esconden en la aparente “normalidad” de mensajes y modelos o ideales de mujeres y hombres a seguir: la mujer que cuida, la mujer débil, la mujer madre, la mujer víctima, la mujer que espera al príncipe azul; y el hombre macho, el hombre que golpea la mesa, el hombre padre-proveedor, el hombre exitoso, líder y poderoso. Esto hace que hombres y mujeres vean coartada su libertad de decidir qué tipo de mujeres y qué tipo de hombres quieren ser.

Así, el enfoque de género se transforma en un lente que permite cuestionar los modelos hegemónicos del ser mujer y del ser hombre, de la feminidad y de la masculinidad, permitiendo el ejercicio de nuestros derechos humanos por un lado, pero al mismo tiempo, implica flexibilizar los roles.

2. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer- CEDAW-, Organización de Naciones Unidas, 1979.

3. Convención Interamericana para prevenir, sancionar, y erradicar la violencia contra la mujer, 1994.

4. Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos- OCDE, Organización de Naciones Unidas, 2015.

SEXO Y GÉNERO

¿Qué es ser mujer y qué es ser hombre?

¿Alguna vez han pensado en cómo influye en nuestras vidas el hecho de nacer hombre o mujer?

¿Dónde terminan las diferencias biológicas y empiezan las culturales?



La diferencia tradicional entre SEXO y GÉNERO es que el sexo hace referencia a una característica biológica innata, específicamente a las diferencias biológicas manifestadas en los caracteres sexuales primarios y secundarios (genitales, barba, senos, entre otros); en cambio, el género se refiere a una serie de categorías socialmente construidas que no guardan necesariamente, relación con lo biológico. El género alude a la diferenciación cultural que se hace de ambos sexos, a través de la cual se atribuyen ciertos **roles y características** a los hombres y a las mujeres por el hecho de pertenecer a uno u otro sexo.

Por otro lado, el sexo presenta tres dimensiones relacionadas entre sí, cada una con su propio devenir y vinculadas en dinámicas con características diferentes a lo largo de la vida de las personas: Por un lado se encuentra la **dimensión genética** donde el sexo se define por la presencia de los cromosomas XX o XY; la **dimensión hormonal** en la cual el sexo resulta de la predominancia de estrógenos o de andrógenos; la **dimensión gonádica**, donde el sexo se define por la presencia de testículos y pene (genitales masculinos) u ovarios y vulva (genitales femeninos), es decir, por la morfología de los órganos reproductivos internos y de los genitales externos.

Así, el sexo sería el hecho biológico (fisiológico y anatómico) que marcaría, de manera diferenciada, la posibilidad de reproducción de la especie, entre machos y hembras.

El género, por su parte, hace referencia al conjunto de ideas, creencias, representaciones, prácticas, atribuciones y prescripciones sociales que una cultura desarrolla desde la diferencia anatómica entre mujeres y hombres, para simbolizar y construir socialmente lo que es "propio" de los hombres (lo masculino) y "propio" de las mujeres (lo femenino). Por esta clasificación cultural propia del patriarcado⁵ hegemónico se definen no solo la división del trabajo, las prácticas rituales y el ejercicio del poder, sino que se atribuyen características exclusivas a uno u otro sexo en materia de moral, psicología y afectividad, instalando el cuidado en el espacio privado de la familia, a cargo de las mujeres, ya que éstas (desde lo cultural) estarían mejor preparadas para cuidar, no dándonos cuenta que esta asignación es un estereotipo de género, y como lo cultural se construye y varía según cada época, es una asignación modificable en el tiempo.

Mujeres y hombres somos distintos desde el punto de vista biológico pero, ¿determinan estas diferencias biológicas nuestras diferencias culturales? Y, sobre todo, ¿justifican las desigualdades que existen entre mujeres y hombres?

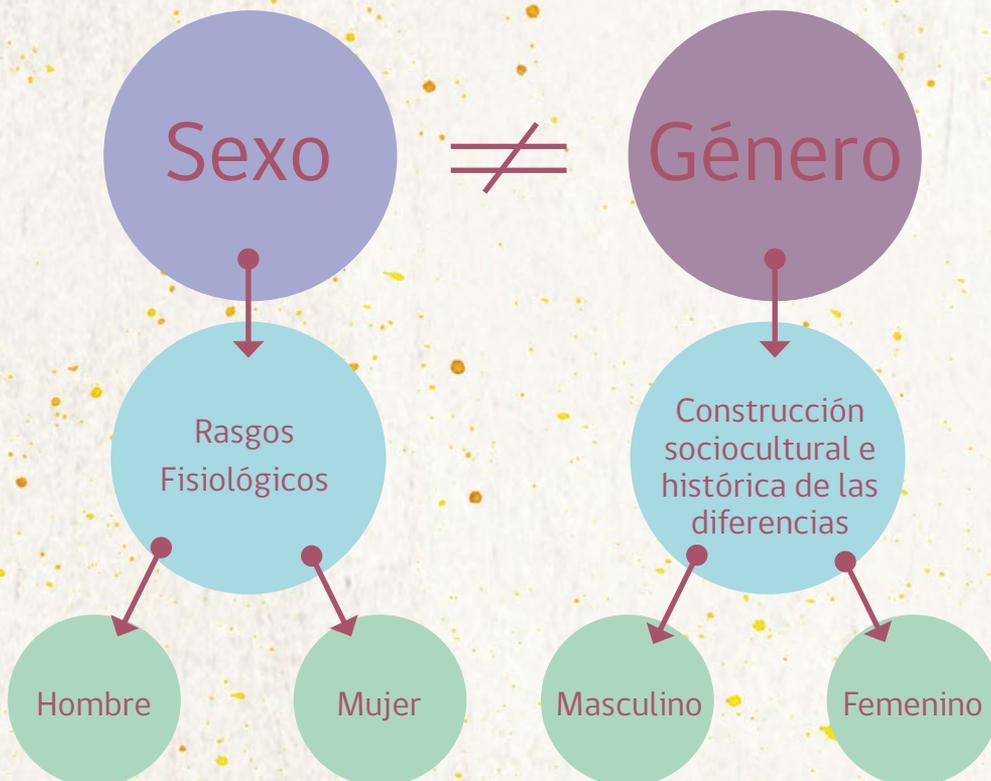
5. Definición de Patriarcado según Marta Fontenla: "En su sentido literal significa gobierno de los padres. Históricamente el término ha sido utilizado para designar un tipo de organización social en el que la autoridad la ejerce el varón jefe de familia, dueño del patrimonio, del que formaban parte los hijos, la esposa, los esclavos y los bienes. La familia es, claro está, una de las instituciones básicas de este orden social. Diccionario de estudios de género y feminismos", Editorial Biblos, 2008.

¿Diferencias biológicas = diferencias culturales?

Las diferencias sexuales en sí mismas no son la causa de las desigualdades. Lo que ocasiona las desigualdades es que a partir de estas diferencias se asignan roles y conductas a hombres y mujeres, que tienen distintas valoraciones y que van generando una jerarquía entre ambos sexos. En general, los roles asignados a las mujeres son menos valorados socialmente, lo que implica menores niveles de reconocimiento social, poder, libertad y capacidad de acceso a los recursos.

En la Imagen N°1 y Cuadro N°1 se puede apreciar, en términos generales, la distinción tradicional, dicotómica y básica entre sexo y género.

Imagen N°1: Diferencias entre Sexo y Género



Cuadro N°1: Diferencias comparativas entre sexo y género

SEXO	GÉNERO
Macho/Hembra	Masculino/Femenino
Espermatozoides y óvulos	Productivo y reproductivo
Natural (se nace)	Sociocultural (se aprende)
Diferencias fisiológicas	Desigualdades culturales
No cambia	Puede cambiar
Ej: Solo las mujeres pueden amamantar	Ej.: Los hombres pueden dar mamadera

En otras palabras, el género es el conjunto de maneras históricamente aceptadas de ser mujer u hombre en cada época, en cada sociedad y en cada cultura.

La frase “los hombres no lloran” ha sido tan repetida que está considerada una verdad casi incuestionable, pero ¿por qué los hombres no lloran? ¿Acaso no pueden? La razón, es puramente cultural, hemos determinado que este comportamiento no es propio de hombres.

ROLES DE GÉNERO Y DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

*“No se nace mujer, llega una a serlo”
Simone de Beauvoir⁶*

La escritora y filósofa Simone de Beauvoir a través de su obra, comenzó a desterrar las argumentaciones que basaban la desigualdad entre los sexos en razones biológicas para introducir la reflexión en torno al hecho de que, ser mujer u hombre es algo que se aprende de manera consciente e inconsciente a través de una serie de comportamientos, valores y actitudes permitidos para uno u otro sexo y sancionados, por tanto, por las mismas razones. Esos comportamientos, valores y actitudes se llaman roles de género y están directamente relacionados con el reparto de responsabilidades y trabajos entre mujeres y hombres. Esto determina cómo se relacionan, qué consideran importante, cuáles han de ser sus aspiraciones y horizontes de vida, entre otros asuntos. A las mujeres se les atribuyen tradicionalmente trabajos relacionados con el cuidado del hogar, la familia y personas dependientes y, a los hombres, tareas relacionadas con el ámbito público: el empleo remunerado y la toma de decisiones.

Los **Roles de Género** son un conjunto de funciones, tareas, responsabilidades y actividades que se asignan diferenciadamente a mujeres y hombres, en una sociedad y en un momento concreto. Los roles históricos sitúan a las mujeres en el hogar, como dueñas de casa, cuidadoras y mantenedoras de la familia, es decir, en el ámbito doméstico-reproductivo; y a los hombres en el espacio público o productivo de la sociedad. Lo que se espera de ellos es que asuman tareas de proveedores y tomadores de decisiones en los espacios públicos y privados.

La **División Sexual del Trabajo** es una consecuencia de la asignación de roles y aunque la mujer hoy accede a espacios públicos laborales, en la mayoría de los casos, sigue asumiendo las tareas que históricamente ha cumplido en el mundo privado: cuidados, limpieza y educación. Así, aunque la mujer se inserte en el mundo público, debe seguir cumpliendo con los roles de cuidado asignados en el mundo privado.

Los roles tienen la característica de ocupar cierto espacio en las tradiciones familiares y socioculturales, por lo mismo, hay patrones transgeneracionales que se mantienen a lo largo del tiempo; como ya se ha mencionado, el cuidado de niños, enfermos y personas mayores lo asumen las mujeres.

Existen reivindicaciones de las organizaciones sociales feministas, como por ejemplo, la conquista del voto femenino, el derecho a la participación política de las mujeres, la ley de cuotas de género, el reconocimiento del trabajo doméstico a través del Aporte al Pilar Solidario, la ley de licencias médicas por hijo menor de 14 años con enfermedad crónica; y recientemente,

6. El Segundo Sexo, Simone de Beauvoir, 1949.

el logro de una ley de aborto por tres causales. Todos ellos muestran avances en la materia, sin embargo, la desigualdad en el cuidado, sigue manteniéndose como una demanda secundaria en el mundo feminista.

Estos patrones de desigualdad se pueden observar en el resultado de la Encuesta del Uso del Tiempo (ENUT), realizada el año 2015 por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE).



La **división sexual del trabajo** es la base sobre la cual se sustentan las desigualdades de género en una sociedad.

División sexual del trabajo: es el reparto desigual del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres.

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

El concepto Estereotipo alude a aquellas ideas preconcebidas, imágenes o representaciones sociales que están muy arraigadas en el imaginario colectivo de una sociedad, en el caso de los Estereotipos de Género, son las ideas sobre lo que significa ser mujer u hombre. Al estar tan arraigadas influye negativamente en las actitudes que tienen las personas respecto de los hombres y mujeres.

Un ejemplo de lo anterior es que en las sociedades occidentales se ha considerado que las mujeres son “débiles”, “emocionales”, “hormonales”, “impulsivas” y socialmente debieran “estar en la casa”, “ser madres para ser completas” o estudiar carreras relacionadas con el servicio a otros/as (reproduciendo con ello el estereotipo histórico) en lugar de aquellas que apuntan al espacio público y el liderazgo. Asimismo, el estereotipo dominante desde un punto de vista estético señala que una mujer “ideal” debiera ser “bella”, “delgada”, “alta”, “blanca”, “vestida a la moda”, “90, 60, 90”, entre otras características.

En el Cuadro N°2, **Estereotipos de Género según dimensiones**, se puede observar la idea de oposición y complementariedad entre lo femenino y masculino.

Mientras que lo femenino se relaciona con la pasividad y la afectividad, su “contraparte y complemento masculino” se asocia con la actividad y la razón.



Cuadro N° 2: Estereotipos de Género según dimensiones.⁷

Dimensiones	Estereotipos Masculinos	Estereotipos Femeninos
Estabilidad emocional	Firme, decidido, tranquilo, ponderado, equilibrado.	Emotiva, sensible, temerosa, cambiante.
Capacidades intelectuales	Inteligente, creativo, objetivo, lúcido, con mente científica, capacidad para teorizar, razonar y para las matemáticas y ciencias exactas.	Intuitiva, emocional-pasional, con capacidad para la lecto-escritura por sobre las matemáticas y las ciencias exactas.
Autonomía Dependencia	Independiente, aventurero, patriota, luchador, valiente, con gusto por el riesgo, egoísta, autónomo y con capacidad para competir.	Dependiente, sumisa, generosa, con necesidad de agradecer a otras personas para ser aceptada, con la obligación de cuidar a otros/as para ser considerada "buena".
Autoestima Afirmación de sí	Necesidad de poder, éxito, prestigio, fama, de realizarse profesionalmente y de destacar para fortalecer su autoestima.	Débil, insegura, blanda, sentimental, debe priorizar a la familia por sobre el desarrollo profesional para ser feliz, lo más importante es que las otras personas la consideren "bonita" y "buena".
Agresividad	Combativo, luchador, competitivo, directo y frontal.	Astuta, manipuladora, "bruja", "cahuinera", tiende a hablar mal de los/as demás a sus espaldas, especialmente con otras mujeres.
Niveles de actividad	Activo.	Pasiva.
Sexualidad Afectividad	Sexo sin amor. Separa entre mujeres para "divertirse" y mujeres para casarse.	Tierna, dulce, romántica, necesitada de ser madre y esposa. Sexo siempre con amor.
Relaciones familiares	A veces "irresponsable" como padre, esposo e hijo, salvo en su rol de proveedor, "Ayuda" en las labores domésticas y en el cuidado de hijos/as o de personas dependientes de la familia.	Responsable y dedicada como madre, esposa e hija. Principal cuidadora de hijos/as y de personas dependientes de la familia (enfermos/as, discapacitados/as, adultos/as mayores) y siempre responsable del hogar.

7. La identidad masculina, Elizabeth Badinter, 1993.

Si siguiendo con los estereotipos, podemos mencionar como ejemplo, las tareas del hogar. El trabajo doméstico siempre ha estado a cargo de la mujer, además del cuidado de los hijos, y es común escuchar que los hombres “colaboran” o “ayudan” en la casa.

Estas frases se refieren a un desempeño secundario sin responsabilidad directa en los quehaceres del hogar, por lo tanto, la asignación cultural de esas tareas, sigue recayendo en las mujeres.



Los estereotipos son ideas simplificadas, pero fuertemente asumidas como características de los hombres y de las mujeres.

¿Quién nos enseña a ser mujer u hombre?

Tanto los roles como los estereotipos son interiorizados a través de un proceso de aprendizaje que es denominado **socialización de género**; las personas se adaptan a las expectativas que tiene el resto de la sociedad sobre ellas en función de su sexo. En este proceso de aprendizaje intervienen los llamados **agentes socializadores** que son los encargados de transmitir una cultura social, mediante la transmisión de valores y concepciones de la sociedad en la que se vive, en este caso de la cultura androcéntrica⁸ propia de las sociedades patriarcales de nuestro modelo social.

8. El androcentrismo es la práctica en distintos ámbitos con la que se prioriza los intereses masculinos sobre los femeninos, ya sea de forma voluntaria y consciente o no. Supone una hegemonía de los varones en términos simbólicos, sociales, culturales, que trae consigo la invisibilidad de las mujeres, el escaso interés científico en la visibilización de las mujeres en todos los órdenes de la existencia humana. The Man-Made World or our andro, de Charlotte Perkins Gilman (1911).

¿Y cuáles son los principales agentes socializadores en nuestra cultura?

La familia: En ella comienza de forma más intensa el aprendizaje e interiorización de las pautas sociales. En la familia se adquieren la mayor parte de las creencias, actitudes, valores, normas y prejuicios que configuran la personalidad de las niñas o los niños.

La escuela: Es el complemento del proceso socializador de la familia. El papel de la escuela no es sólo el de transmitir unos conocimientos, sino valores y actitudes que se van inculcando en los alumnos/as.

Los grupos de pares: los niños y niñas aprenden a desempeñar papeles distintos de los que llevan a cabo en la familia y en la escuela. Aprenden a comportarse como amiga o amigo, compañera o compañero de juegos, o deportes o como líderes del grupo.

Los medios de comunicación: TV, internet, prensa, libros, radio son poderosos instrumentos de información, pero también de formación con una influencia muy fuerte en ideas, costumbres y comportamientos de las personas.



Cuadro N°3: Agentes de socialización y medios de influencia social.

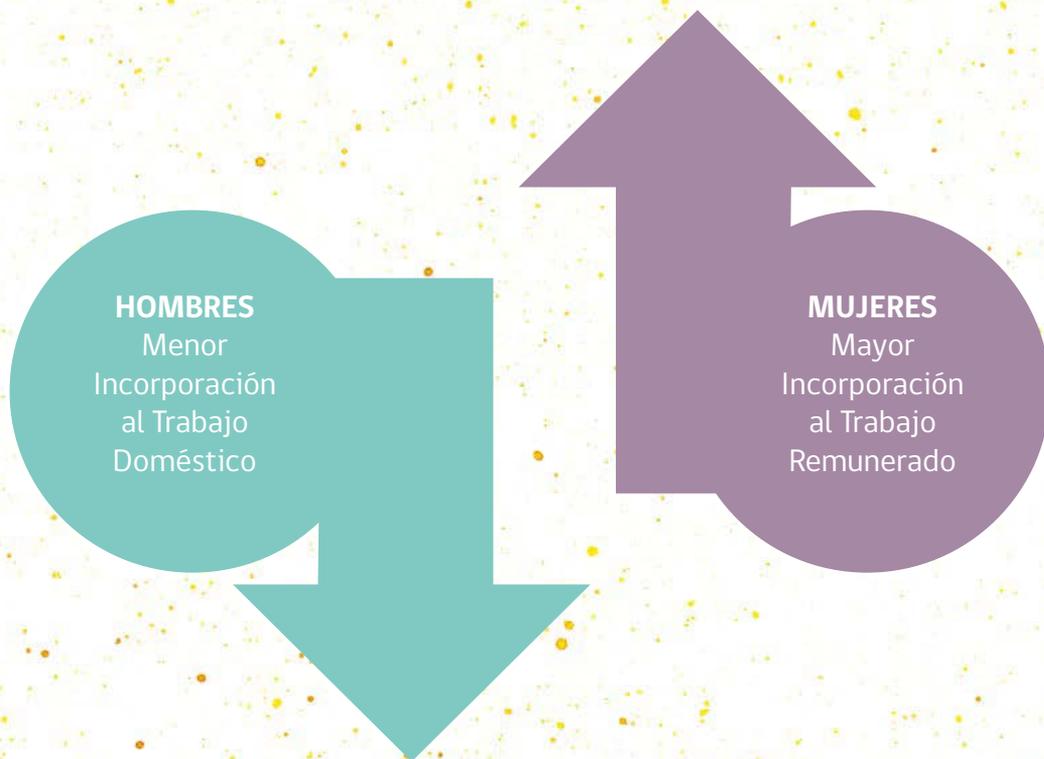
AGENTE DE SOCIALIZACIÓN	MEDIO DE INFLUENCIA
LA FAMILIA	Cuentos, juegos, atribuciones de responsabilidades y trabajos en el hogar, roles, valores, normas y prejuicios.
LA ESCUELA	<ul style="list-style-type: none"> ● Modelos de los profesores/as. ● Visibilidad de las mujeres y su contribución en los materiales didácticos: ● Imágenes, presencia, contenidos, lenguaje. ● Contenidos educativos ● Presencia o ausencia de mujeres que han aportado al desarrollo del país, en relación a la visibilidad de hombres (Ej. Javiera Carrera, Gabriela, Paula Jaraquemada, Eloísa Díaz, Elena Caffarena, Violeta Parra, Sargento Candelaria Pérez, Justicia Espada, Anita Lizana, Margot Duhalde, entre otras). ● Lenguaje oral y escrito ● Estructura y organización escolar ● Distribución de los alumnos en la sala ● Atribuciones de responsabilidades en los profesores/as y los alumnos/as.
LOS GRUPOS DE PARES	Imitación, conductas, valores, reparto de roles en juegos, fiestas.
LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN	Imágenes, tratamiento de la información y lenguaje estereotipado.

Si a los niños se les anima desde pequeños, mediante la influencia de los agentes socializadores, a ser competitivos y activos y, a las niñas, a ser cuidadoras y pasivas, **¿Qué ocurrirá cuando sean adultos y se conviertan en hombres y mujeres?**

¿A qué impulsa este modelo social? A la división sexual del trabajo, que es el reparto de trabajos en función del sexo. En este sentido, nuestro modelo social ha establecido, como hemos visto, que la función principal de la mujer es la maternidad y, en consecuencia, las tareas referentes al cuidado de todas las personas que forman parte de la unidad familiar y, por tanto, de los trabajos domésticos.

Esto es lo tradicional, pero lo cierto es que las mujeres en los últimos años se han incorporado al mercado laboral, es decir, tienen un trabajo fuera de casa por lo que han entrado en el espacio público. En cambio los hombres, no se han sumado del mismo modo en el espacio doméstico. No lo han hecho en la misma forma ni medida.

Imagen N°2: Hombres y Mujeres, diferencias en la incorporación al trabajo remunerado y no remunerado.



El que las mujeres se hayan incorporado al espacio público no quiere decir que hayan salido del espacio doméstico, sino que se han visto obligadas a seguir con las responsabilidades de siempre, como se aprecia en la Imagen N°2. De ahí, la necesidad de repartir estos trabajos con los hombres, para que ellos accedan al espacio privado y exista así un equilibrio, una incorporación paralela de hombres y mujeres en los espacios que tradicionalmente ha ocupado el otro sexo. Es decir, que las mujeres tengan un empleo y a la vez los hombres participen en los trabajos domésticos. Así, por una parte, los hombres aprenderían nuevas competencias y habilidades y serían autónomos, no sólo desde el punto de vista profesional y económico, sino también en el doméstico, conociendo mejor a sus hijas e hijos, aumentando su bienestar y compartiendo más tiempo juntos.

Imagen N°3: Espacio Público y Espacio Privado, desde la concepción patriarcal de los géneros.



Espacio Privado-Trabajo No remunerado-No valorado socialmente-Dominio de la Mujer

Espacio Público-Remunerado-Valorado socialmente-Dominio del Hombre



Esta dicotomía entre la valoración de un trabajo por sobre otro, pone la provisión de cuidados familiares en el centro de la desigualdad de género, por lo que es necesario favorecer organizaciones sociales de cuidado más igualitarios que permitan la autonomía económica de las mujeres.



CAPÍTULO 2: La organización social de los cuidados

La organización social de los cuidados se refiere a las interrelaciones entre las políticas económicas y sociales del cuidado. Es decir, las formas de distribuir, entender y gestionar la necesidad de cuidados que sustentan el funcionamiento económico, y de la política social⁹.

Como ya hemos visto en capítulos anteriores, en Chile, la mayor parte de los cuidados son entregados por las familias, según las posibilidades económicas que tenga cada una, lo que genera una brecha en cuanto a la desigualdad en el acceso al cuidado.

Imagen N°4: Trabajo Doméstico y Trabajo de Cuidado.



TRABAJO DOMÉSTICO:

Preparar alimentos, lavar la ropa, planchar, limpiar la casa, hacer pequeñas reparaciones, decidir las compras, organización y mantención del hogar, entre otros.



TRABAJO DE CUIDADO:

Cuidar a los niños y niñas, asistir a reuniones de apoderados, apoyarlos en las tareas escolares, llevarlos a controles de salud, entre otros



9. Las políticas y el cuidado en América Latina: Una mirada a las experiencias regionales. Karina Batthyány, CEPAL, 2015.

¿EL CUIDADO ES UN TRABAJO?

La Organización Internacional del Trabajo -OIT- define trabajo como *"Todas las actividades realizadas por personas de cualquier sexo y edad con el fin de producir bienes o prestar servicios para el consumo de terceros o para uso final propio"* (OIT, 2013), independientemente de la legalidad, formalidad o la mediación de pago por la actividad realizada.

Es por ello, que se consideran las tareas domésticas y de cuidados como un Trabajo, por cuanto implica conocimientos, experiencia adquirida en años, dedicación y tiempo, siendo posible medirlo y valorarlo. Desde esta lógica, se puede entender el trabajo como cualquier actividad que realiza una persona con la finalidad de obtener bienes y servicios, convirtiéndolo en un insumo de la producción de estos, independientemente de que este trabajo sea o no remunerado.

En los dos mundos laborales —trabajo de cuidados no remunerado y trabajo remunerado—, sigue observándose un marcado desequilibrio entre los géneros, como consecuencia de los valores locales, las tradiciones sociales y los papeles asignados históricamente a cada género.¹⁰



USO DEL TIEMPO EN HOMBRES Y MUJERES

Una de las dificultades para visibilizar el aporte del trabajo doméstico y de cuidados, es que no existían herramientas metodológicas para medirlo, visibilizarlo y ponerlo en la agenda pública. En Chile, el año 2015, se aplicó por primera vez la Encuesta del Uso del Tiempo, como una manera de constatar mediante instrumentos públicos la desigualdad de las mujeres en la organización social del trabajo no remunerado.

La medición del trabajo no remunerado visibiliza el trabajo que realizan las personas en sus hogares, ya sea trabajo doméstico o de cuidados a los y las integrantes de sus hogares, y el que hacen para otros hogares, la comunidad y el voluntario. Habitualmente estas actividades que se realizan en el día a día no son consideradas como trabajo, por ende, medirlas y cuantificarlas permite evidenciar que el tiempo que se destina a ellas es comparable al del trabajo en la ocupación o más, evidenciando las brechas de género, valorizando el aporte hasta ahora invisible de las mujeres y las barreras que limitan el ejercicio de los derechos de éstas. El trabajo como concepto amplio implica considerar también entonces el tiempo que se destina al trabajo no remunerado.

Gráfico N°1: Trabajo no remunerado en la población de 12 años y más, medido en horas, según sexo en un día tipo.



Fuente: Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo, 2015. INE

Los resultados de la Encuesta realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas, INE, apuntan a que en un día tipo, las mujeres destinan en promedio a nivel nacional **5,89 horas al trabajo no remunerado**, mientras que los hombres destinan **2,74 horas**. Estas diferencias se presentan también en los días de semana y fin de semana, donde los hombres a nivel nacional destinan en un día de semana 2,74 horas en promedio al trabajo no remunerado y las mujeres 6,07 horas en promedio. En día de fin de semana el tiempo destinado al trabajo no remunerado se incrementa, ya que los hombres destinan 3,50 horas en promedio y las mujeres 6,12 horas. De este modo, el tiempo que se destina al trabajo no remunerado, aumenta la carga de trabajo de las mujeres, aun cuando destinan menos tiempo que los hombres al trabajo en la ocupación y traslados asociados a éste.

La participación de las mujeres en el trabajo, ha llevado a que asuman una **doble carga de trabajo**. Tanto en la participación como en el tiempo que destinan al trabajo no remunerado, presentan cifras mayores a la de los hombres, lo que trae como consecuencia un aumento del tiempo total dedicado al trabajo global.

“Independiente del vínculo con el mercado laboral, las mujeres ocupadas, desocupadas e inactivas destinan mayor tiempo que los hombres al trabajo no remunerado, asumiendo un doble rol, respondiendo a lo público y a lo privado, al mercado y a las demandas de sus hogares, con una mayor intensidad”

Instituto Nacional de Estadísticas, 2015.

Por lo tanto, es necesario flexibilizar las asignaciones o roles de cada género, democratizando las relaciones humanas, generando mayor armonía y bienestar para desarrollar una mayor conciliación y mejorar las condiciones de bienestar de las personas.

FEMINIZACIÓN Y CRISIS DEL CUIDADO

“Dado que la división sexual del trabajo es tan antigua, hay que preguntarse porque hoy adopta el carácter de un problema social urgente. Esto ocurre, debido a factores demográficos como la longevidad y la calidad de vida de varones y mujeres, la transición demográfica que ocasiona que las mujeres pasen de cuidar niños a cuidar ancianos, las transformaciones familiares, las cadenas globales de cuidado en que la migración de las mujeres adquiere relevancia para las remesas y la subsistencia familiar, y por último, porque las mujeres más o menos educadas quieren autonomía económica, tener ingresos propios y aprovechar el capital educativo obtenido. La llamada crisis del cuidado no es otra cosa que un síntoma de emancipación de las mujeres”.¹¹

Para avanzar en igualdad de género debemos democratizar el trabajo doméstico de cuidado entre hombres y mujeres, fomentando la Corresponsabilidad.

11. El cuidado en acción. Entre el derecho y el trabajo. Sonia Montañó Virreira y Coral Calderón Magaña, coordinadoras, 2010. Publicación de las Naciones Unidas.



CAPÍTULO 3: ¿Qué es la Corresponsabilidad?



Cuando hablamos de corresponsabilidad, nos referimos al reparto de las tareas domésticas y responsabilidades familiares entre miembros de un hogar: pareja, hijos, hijas u otras personas que convivan en el mismo techo. Como ya hemos visto en los capítulos anteriores, tradicionalmente, el trabajo doméstico y del cuidado eran considerados algo propio de las mujeres, mientras que los hombres eran los que tenían un trabajo remunerado. Con el tiempo, las mujeres se han ido incorporando al mercado laboral, cosa que no ha ocurrido en la misma medida con los hombres en el espacio doméstico.

Cuando los hombres se incorporan al trabajo doméstico, generalmente lo hacen desde una actitud de ayuda y no de corresponsabilidad. Así, no es extraño que un hombre le diga a su pareja: "¿Quieres que te tienda la ropa?". Pero esta idea también se manifiesta en muchas mujeres cuando, por ejemplo, dicen: "Yo tengo mucha suerte, porque mi marido me ayuda en la casa", que en realidad quiere decir "yo soy la encargada de todo en la casa, además de trabajar fuera de ella, y él me ayuda de vez en cuando", como si fueran obligaciones de la mujer que se delegan en otras personas, cuando cada miembro del hogar tiene su parte de responsabilidad.

La corresponsabilidad o el reparto de responsabilidades es la distribución equilibrada dentro del hogar de las tareas domésticas, su organización y el cuidado, la educación y el afecto de personas dependientes, con el fin de distribuir justamente los tiempos de vida de mujeres y hombres. Es compartir en igualdad no sólo las tareas domésticas sino también las responsabilidades familiares.



¿Cómo podemos avanzar en hacer un hogar corresponsable?

Para avanzar hacia un hogar corresponsable, lo primero es medir el uso del tiempo que cada adulto del grupo familiar dedica al trabajo remunerado y el trabajo en casa, y luego empezar una negociación entre la pareja, en el caso de que exista, para decidir, quién va a hacerse cargo de las diferentes responsabilidades. Si no hay pareja, se negociará con el resto de la familia, pero teniendo claro que es la persona adulta quien establece los criterios fundamentales en todo caso. Es la pareja o persona adulta la que después transmitirá el acuerdo al resto de la familia. Para ello hay que tener en cuenta los intereses de cada miembro. Ahora bien, es importante que ese reparto se haga de forma equitativa y justa.

30

Medir el Uso del
Tiempo en los
Hogares visibiliza
quien hace cada cosa,
ayudando a definir
la redistribución de
tareas.

The illustration features a blue background with yellow speckles. On the left, there is a white hourglass with a brown top and bottom, containing yellow sand. In the center, a woman's face is depicted with dark hair in two buns and a white cat's head is visible on the right. A blue circle contains the text 'Medir el Uso del Tiempo en los Hogares visibiliza quien hace cada cosa, ayudando a definir la redistribución de tareas.' A small red dot with a dotted line and the number '30' is located on the left side.

1.- Para medir el uso del tiempo de cada miembro de la familia, tomaremos como referencia una semana para el establecimiento de porcentajes los días laborables y los no laborables.

2.- La medición se aplica a las personas que componen la familia, separando al hombre adulto responsable, de la mujer adulta responsable y de otras u otros miembros de la familia que se responsabilicen de algunas tareas, especificando también de cuáles se trata.



Complete el cuadro N°4 y luego compare.

¿Cómo mido el tiempo en mi familia?

Cuadro N°4: Medición del Uso del Tiempo entre Hombres y Mujeres adultos/as del mismo grupo familiar, porcentaje de uso de tiempo (una semana).

TAREAS	HOMBRE ADULTO RESPONSABLE	MUJER ADULTA RESPONSABLE	OTRAS PERSONAS RESPONSABLES	PORCENTAJE POR TAREA
Horas semanales destinadas al trabajo remunerado fuera de casa				
Horas semanales a trabajo remunerado desde casa				
Horas semanales destinadas al trabajo doméstico				
Horas semanales destinadas a atender y cuidar a otras personas de la familia				
Horas semanales para ocio común				
Horas semanales para ocio individual				
Horas semanales para formación, desarrollo personal				
Porcentaje según persona responsable				

Con el cuadro N°4 podremos detectar las cargas de trabajo y si están equitativamente repartidas al interior de la familia, tanto en función de su especificidad, como de las posibilidades personales y la disponibilidad laboral de los miembros de la familia.

Comparando los porcentajes de implicación de cada adulto responsable de la familia, podremos también perfilar mejor aún en qué tipo de actividades gasta su tiempo cada uno.



HOMBRES Y MUJERES: ¿Quién hace qué en casa?

Ya hemos comparado quién hace qué cosas en casa, evidenciando alguna brecha con el Cuadro N°4. Algunos tienen más carga que otros, y por ello, vamos a comenzar a redistribuir las cargas de trabajo para fomentar la corresponsabilidad del trabajo doméstico y de cuidado.

Para ello, completaremos el Cuadro N°5 con información de las tareas basándonos en la misma semana de referencia del cuadro anterior.

Cuadro N°5: Fotografía del Trabajo Doméstico y de Cuidado, al interior de una familia.

TAREA	Madre	Padre	Ambos
Prepara el desayuno			
Prepara la comida			
Lavar la loza			
Hacer la compra			
Hacer la lista de la compra			
Organizar el menú diario			
Hacer las gestiones bancarias			
Limpiar las ventanas			
Limpiar los baños			
Recoger ropa tras la ducha			
Quitar el polvo			
Hacer las camas			
Poner la lavadora			
Tender la ropa			
Planchar la ropa			
Ordenar ropa de armarios			
Ir a comprar ropa para hijas e hijos			
Decidir las compras relacionadas con el vestuario de la familia o decoración de la casa			
Ir a las reuniones de apoderados			
Revisar las tareas escolares de los hijas e hijos			
Hacer arreglos de ropa			

Hacer arreglos de mantenimiento de la casa (fontanería, electricidad etc.)			
Llevar a los hijos/as a las actividades extraescolares			
Organizar vacaciones			
Llevar el vehículo al taller mecánico			
Cuidar las plantas de la casa			
Cuidar los animales de la casa			
Decidir hacer una limpieza a fondo			
Acompañar a abuelos o abuelas al centro de salud			
Atender tareas domésticas de abuelas y abuelos dependientes			
Higiene de personas mayores dependientes			
Preocuparse de que cada persona tenga lo que le gusta			
Organizar el tiempo de ocio de la familia (ir al cine, a ver un partido de fútbol, un musical, un picnic)			

Una vez que identifiquemos las brechas de distribución desigual del uso del tiempo entre madre y madre, utilizaremos esa información para negociar con la pareja y definir cómo se redistribuirá el tiempo entre las personas responsables, procurando considerar edad de las personas, las responsabilidades fuera del hogar como estudios o trabajo, y otros.

Consejos para avanzar en corresponsabilidad

- La corresponsabilidad significa repartir las responsabilidades de las tareas y la organización del cuidado de manera equilibrada entre los integrantes del hogar.
- Ampliar la red de apoyo para cuidar, es buscar a otros familiares que no están apoyando, y motivarlos a participar de las responsabilidades del cuidado.
- Considerar la edad de los integrantes de la familia para la asignación de tareas domésticas
- Considerar las responsabilidades laborales, actividades, afinidad y gustos de cada uno
- Se pueden pactar alternancias en las tareas
- Hombres y mujeres podemos enseñar a los otros a hacer alguna tarea
- Para implicar a otros, hay que aprender a delegar, transmitiendo la idea que ciertas actitudes tradicionalmente consideradas como masculinas y femeninas pueden ser asumidas por un género o por otro.

Es necesario un cambio de mentalidad de mujeres y hombres y una implicación directa de todos los miembros de la familia, pues sin esta participación no existe un reparto equitativo de responsabilidades y trabajos.



Una familia que tenga hijas o hijos debe ser capaz de educar en corresponsabilidad, enseñando a los hijos e hijas a ser corresponsables.

Como sociedad, debemos ser capaces de educar en corresponsabilidad, enseñando a nuestros niños a que las tareas que tenemos como papá, mamá o hijo deben ser compartidas con el resto de quienes conviven en el hogar.

En nuestra cultura, hace algunos años era "normal" que las mujeres e hijas se encargasen de "ayudar" a la madre, mientras los hijos varones se iban a jugar con sus amigos. Hoy en día, las niñas no están dispuestas a trabajar en casa más que sus hermanos. Así las madres realizan cada vez más y más trabajo. Por tanto lo que hay que hacer es exigirles a ellos y ellas, hombres y mujeres que sean responsables de realizar las tareas.

El reparto equitativo del trabajo entre todas las personas de la unidad familiar va a repercutir positivamente en los procesos de maduración personal, trayendo consigo beneficios en la salud física y en las relaciones interpersonales.

¿CÓMO ENSEÑAMOS CORRESPONSABILIDAD?

A la pareja:

Cuando evidenciamos la desigual carga de trabajo entre ambos miembros de la pareja, es posible avanzar en igualdad. Es recomendable negociar y llegar a acuerdos para equilibrar los tiempos que cada uno dispone. Asimismo, es importante dar el ejemplo a los hijos e hijas, fomentando prácticas democráticas no sexistas al interior de la pareja que se proyecten al resto de la familia.



EDUCAR EN CORRESPONSABILIDAD

A los Hijos/as:

Razonar, negociar y motivar son las estrategias claves para conseguir que tu hija o hijo colabore en las obligaciones domésticas. Explícale por qué debe colaborar, hazle ver las ventajas de que participe en los trabajos de casa. Por ejemplo, si se encargan de guardar la ropa limpia, terminarán antes, y podrán jugar a lo que quieran. Ésta es también una forma de motivarle; colaborando toda la familia las obligaciones se resuelven más rápido y hay más tiempo para dedicar a actividades de ocio.

Beneficios de fomentar la Corresponsabilidad

- Aumenta el sentido de responsabilidad de quien se implica
- Entrega una sensación de independencia y cierta autonomía al ser capaces de hacer algo por sí mismos.
- Mejora la autoestima, al ver que otros confían en su desempeño en los trabajos domésticos, ya que estos contribuyen al bienestar de la familia
- Mejora las relaciones interpersonales al interior de la familia
- En los niños y niñas mejora la adaptación social, al incorporarse a una sociedad en la que hay que trabajar dentro y fuera de casa.
- Se aprende a valorar y comprender el trabajo doméstico y de cuidado
- Se fomentan prácticas cooperativistas



Consejos para facilitar la corresponsabilidad con los hijos e hijas

- Es importante darle un tiempo razonable para cumplir con la tarea encomendada.
- Si está realizando alguna actividad espera a que la termine. Así verá que respetas sus intereses y no se rebelará contra su petición.
- Valora sus intentos y su buena disposición más que sus resultados. Si no ha dejado su pieza tan limpia como esperabas, pero lo ha intentado felicítale por ello.
- Deja que solucione las pequeñas dificultades que se le presenten. Si le haces tú las cosas porque a ti te salen mejor terminará por pensar que su esfuerzo no vale la pena.
- No se debe hablar de las tareas domésticas como algo desagradable pues podrían ser interpretadas como una forma de castigo.



CUIDADO DE LAS PERSONAS CON DEPENDENCIA

Cuando en casa tenemos a personas con algún tipo de discapacidad o enfermedad crónica de salud, el cuidado adopta otras características que es necesario considerar. Una de esas características, es que las personas con dependencia requieren un mayor apoyo del cuidador/a, especialmente aquellos que tienen dependencia moderada o severa, ya que necesitan que el cuidador/a esté constantemente en un estado de alerta, preocupado de sus necesidades, muchas veces vitales, como cuando cuida a un familiar que utiliza oxígeno, u otras necesidades.

Este estado de alerta permanente va desencadenando un estrés de tipo crónico, que desarrolla síntomas tales como dificultades para conciliar el sueño, dificultades para concentrarse, sentimientos de angustia, sentimientos de impotencia, rabia, y sensación de soledad. Estos síntomas pueden detonar una depresión u otros trastornos ansiosos, siendo necesario poder apoyar a los cuidadores de manera integral, implicando a otros familiares en el cuidado.



Es normal sentirse agotado/a cuando uno lleva mucho tiempo cuidando...

Diversos estudios han señalado que el estrés continuo que viven los cuidadores/as, el agotador esfuerzo físico y psíquico de estar constantemente cuidando, la escasa valoración social del trabajo de cuidado, el aislamiento y la pérdida de vínculos sociales que viven los propios cuidadores, son factores que inciden en el desarrollo de un síndrome asociado al estrés del cuidado que se denomina **"Sobrecarga del Cuidador"**. Los cuidadores principales cuidan entre 15 a 18 horas diarias a su familiar, atendiendo sus necesidades de la vida diaria (comer, asearse, vestirse, caminar, hacer trámites, ir al médico, entre otras), realizando este trabajo de manera no remunerada, muchas veces en solitario, sin recibir apoyo de otros familiares, viendo su desarrollo personal mermado.

Los cinco puntos de la prevención y/o atención de la sobrecarga del cuidado son:

1. RECONOCER LOS SENTIMIENTOS

- Realice actividades gratificantes y converse con alguien que le escuche.
- Si siente agobio, ponga límites a las demandas excesivas y delegue tareas en familiares o amigos.
- Considere que puede equivocarse, no se angustie.

2. RELACIONARSE CON OTROS

- Dedique un tiempo al día para sí misma/o, haciendo algo que sea de su agrado.
- Relaciónese con familiares, amigos u otros cuidadores que están pasando por la misma situación.
- Busque nuevas amistades.
- Practique aficiones y actividades gratificantes o busque nuevas actividades.

3. ADOPTAR HÁBITOS SALUDABLES

- Coma bien y a las horas, mantenga una dieta equilibrada.
- Realice actividad física y ejercicios de relajación habitualmente.
- Duerma y descanse varias veces al día.

4. ADMINISTRAR EL TIEMPO

- Haga una lista de las actividades que realiza indicando la hora y cuánto tiempo le toma.
- Identifique un tiempo para sí misma/o, que le permita realizar alguna actividad gratificante.
- Aprenda lo que no sabe.

5. INVOLUCRAR A OTROS EN EL CUIDADO DE SU FAMILIAR

- Busque apoyo en familiares y amigos.

Para avanzar en la corresponsabilidad en el cuidado de personas con dependencia, entregamos algunas ideas y consejos útiles a los cuidadores principales:

COMIENZE POR ORGANIZAR EL TIEMPO

- Haga una lista de las tareas que realiza durante el día.
- Anote el tiempo que le toma hacerlas y la energía que conlleva cada una de ellas (alta-media-baja).
- Identifique las tareas más importantes. Las actividades prioritarias son aquellas que se deben realizar todos los días y son de vital importancia en el bienestar de la persona.
- Las tareas menos importantes quizás no exijan realizarlas diariamente. Evalúe la importancia real de estas tareas.
- Incluya en el horario "sus" actividades de tiempo libre. Además, incluya el tiempo de los descansos, de sus aficiones o para relacionarse con familiares y amigos.

Para organizar su tiempo, puede llenar el listado de actividades del Cuadro N°6. Copie en un papel, agregue todas que le parezcan y luego coméntelo con su familia.



Cuadro No.6: Organizando el tiempo de cuidado a personas con dependencia.

ACTIVIDAD	ORGANIZANDO EL TIEMPO			IMPLICANDO A OTRAS PERSONAS DE SU FAMILIA			
	Horario	Tiempo que demora en realizar la tarea	Importancia	¿Su familiar puede realizarla solo?	¿Requiere ayuda parcial o total?	¿Usted puede realizar la tarea solo/a?	Si usted requiere ayuda, ¿quién puede apoyarla?
Desayuno							
Aseo genital y corporal							
Vestimenta							
Apoyo a la micción o defecación							
Cambio de pañales							
Cambio de sábanas							
Administración de medicamentos							
Preparación de los alimentos							
Descanso							
Actividad de tiempo libre							
.... (agregue)							

Consejos para implicar a otras personas de su familia en el cuidado

1. Haga una lista de las personas de su familia, amigos y vecinos que le ayuden.
2. Considere que pueden apoyarle con tiempo para la atención directa de su familiar, otros aportes pueden ser la compra de alimentos, medicamentos, insumos, transporte.
3. La familia está para ayudar. Es aconsejable consensuar el horario con ellos, para luego implicarlos en las tareas de cuidado de su familiar.
4. Para sumar a más integrantes de su familia al cuidado, debe tener en cuenta la edad de cada uno, las horas que dedica a trabajar de manera remunerada, no haga distinciones entre hombres y mujeres, todos pueden cuidar.
5. Si su familia es pequeña, busque apoyo en parientes, amigos o vecinos.
6. Usted puede enseñar lo que sabe hacer a otras personas, así puede conseguir ampliar su red de apoyo. Las personas que podrían ayudarla, puede que tengan miedo por no saber cómo hacerlo.
7. Tenga presente que los cambios demoran un tiempo en instalarse.



Avanzar hacia una sociedad inclusiva, significa hacer un esfuerzo por más equidad dentro de las familias, entre hombres y mujeres, pero también por mejorar los servicios públicos, a través de las instituciones del Estado.

VENTAJAS DE IMPULSAR CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD SOCIAL

Estamos seguros que impulsar la corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de cuidados a personas con dependencia que requieren de la asistencia de otra persona, es fundamental para, como hemos señalado anteriormente, democratizar las relaciones al interior de la familia. Sin embargo, es necesario que la sociedad completa promueva acciones de conciliación familia-trabajo, flexibilizando horarios y favoreciendo entornos solidarios que permitan un mayor disfrute de la familia y de la vida social en general.

No sólo las mujeres se benefician de la corresponsabilidad y conciliar familia-trabajo, sino que a los varones, les permite pasar mayor tiempo con los hijos y ejercer una paternidad activa involucrándose en la crianza.

A las personas con dependencia funcional, les permite una mayor autonomía en torno al establecer vínculos afectivos con personas diferentes al cuidador/a principal, mejorando las relaciones interpersonales y aumentando su autoestima y bienestar.

La corresponsabilidad es también social. Al fomentar el desarrollo de entornos favorables e inclusivos, podemos involucrar a los vecinos; a las organizaciones comunitarias del barrio como pastoral, scouts, club de adultos mayores; organizaciones de personas en situación de discapacidad, talleres comunitarios, entre otros. En este sentido, es importante para generar un sentido de pertenencia e inclusión al barrio, reconocer a los vecinos, interesarse por su bienestar.

Como profesionales, podemos impulsar pequeñas acciones, apoyando proyectos y prácticas corresponsables, como por ejemplo apoyo al cuidado de personas mayores, como las compras de la feria, el almacén, cuidar a las mascotas, así como fomentar el desarrollo de agrupaciones de cuidadores y cuidadoras, mediante la postulación a proyectos inclusivos que mejoren la calidad de vida, la autonomía y el ejercicio de los derechos sociales de las personas con dependencia.

Cuando hablamos de conciliación del eje Familia- Trabajo nos referimos a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la vida familiar y en el trabajo remunerado, conseguido a través de la reestructuración y reorganización de los sistemas, laboral, educativo y social, con el objetivo de introducir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos y cubrir las necesidades de cuidado de las personas dependientes.

Conciliar la vida personal, familiar y laboral es un derecho social y una condición fundamental para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.

La conciliación permite:

- Que padres y madres puedan acceder al trabajo y permanecer en él sin que su situación familiar sea un elemento que afecte negativamente las posibilidades de acceso a empleo o acceso a puestos de responsabilidad.
- Que los hijos e hijas puedan ser cuidados y educados por sus progenitores.
- Que las personas dependientes puedan ser atendidas por sus familias cuando ellas así lo deseen y sea posible atenderlas.
- La conciliación personal, familiar y laboral, facilita que cualquier persona trabajadora pueda mantener al mismo tiempo una carrera profesional plena y a la vez ejercer su derecho al cuidado de su familia, el desarrollo de su personalidad, su formación o el disfrute de su autonomía.

En Chile, hemos avanzado en esa dirección. Algunas medidas de conciliación son: el post natal de seis meses, la nueva ley Sanna que es un seguro que permite a los padres y madres cuidar a su hijo con alguna enfermedad grave de salud, percibiendo su remuneración; el aumento progresivo de las salas cuna, el cuidado infantil como un derecho en las capacitaciones en oficios SENCE; proyectos de ley que apuntan a la disminución de las jornadas laborales, la flexibilización de las jornadas y el trabajo desde casa.



¿Quiénes son los responsables de promover la corresponsabilidad y la conciliación familiar?

Imagen N°5 Actores claves para promover la corresponsabilidad



Las **administraciones públicas** tienen la obligación de sensibilizar a la ciudadanía sobre la importancia de la corresponsabilidad, impulsando la adaptación de horarios en servicios públicos y privados, entregando una atención efectiva a la conciliación de los funcionarios de los servicios públicos. Asimismo, resulta importante medidas tales como el aumento de las salas cuna y dispositivos de apoyo al cuidado infantil y de personas dependientes, tales como los centros diurnos y otros de la Red del Sistema de Apoyos y Cuidados.

Los **sindicatos y gremios** deben examinar la organización del trabajo, sensibilizando a trabajadores y empresas sobre la necesidad de la conciliación familiar, fomentando medidas concretas de conciliación, considerándola en sus petitorios y negociaciones con la empresa.

Asimismo, deben promover la participación efectiva de las mujeres en sus estructuras de organización.

La **sociedad civil**, las organizaciones comunitarias deben detectar las necesidades de conciliación de su población y promover acciones de conciliación.

Las **empresas** deben sensibilizarse y mejorar la normativa interna propendiendo medidas de conciliación, según las necesidades detectadas de los trabajadores.

Finalmente, **hombres y mujeres** debemos pensar en planificar el trabajo remunerado y no remunerado, el reparto equitativo de tareas y el uso del tiempo que se dedica a cada una de ellas, dejando tiempo para la formación y el desarrollo personal, equilibrando el tiempo que se comparte con la familia y el que comparte con amigos, vecinos y otros.

La tarea pendiente es educar a los niños y niñas en el reparto de tareas y en asumir las responsabilidades dentro y fuera de casa. Educar es tarea de todos y de todas.





CAPÍTULO 4: Actividades

Acá te presentamos cuatro actividades para desarrollar en talleres grupales o en la casa.

ACTIVIDAD 1:

“¿Qué es cultural y qué es biológico?”

¿Recuerdas las diferencias entre sexo y género del capítulo 1? A continuación tienes una serie de afirmaciones, reflexiona acerca de ellas y marca con una X si crees que se refieren a cuestiones de tipo Cultural (C), que son aquellas adquiridas mediante el aprendizaje, o son de tipo Biológico (B).

Nº	Afirmaciones	B (Biológico)	C (Cultural)
1	A los hombres les es fácil arreglar enchufes y diversos objetos de la casa		
2	A las mujeres les resulta fácil cocinar		
3	A los hombres les cuesta más mostrar sus sentimientos		
4	Las mujeres lloran en público con más facilidad que los hombres		
5	En general los hombres poseen más fuerza física que las mujeres		
6	Los trabajos domésticos son desempeñados principalmente por las mujeres		
7	Las carreras de ingeniería son escogidas mayoritariamente por los hombres		
8	Las mujeres pueden cuidar de las hijas e hijos mejor que los hombres		
9	Los hombres se sienten insatisfechos si las mujeres ganan más dinero o tienen puestos de responsabilidad más altos que ellos		
10	Sólo las mujeres pueden gestar y parir		

SOLUCIONES: 1C; 2C; 3C; 4C; 5B; 6C; 7C; 8C; 9C; 10B

ACTIVIDAD 2:

“Un día en la familia HERRERA y en la tuya”

Lee el siguiente texto

El despertador sonó a las 7 de la mañana y ambos se levantaron rápidamente. Mientras él preparó el desayuno para toda la familia, ella sacó a los perros a pasear. El hijo y la hija fueron más flojitos para levantarse pero al final lo hicieron y dejaron sus camas hechas y sus dormitorios ordenados en 15 minutos porque ya tenían mucha práctica. Después, el hijo lavó los platos y la hija barrió la cocina. A las 8.00 toda la familia estaba lista para salir. Tras dejar al hijo y la hija en la escuela, el padre y la madre se fueron a trabajar. La madre es profesora y el padre trabaja en la construcción. Aunque la madre gana más dinero, a los dos les gusta mucho lo que hacen. A la hora de comer, el hijo y la hija fueron a casa de la abuela y el abuelo y, este último, había preparado una comida deliciosa -pollo asado con papas fritas-. Después de comer, la abuela los fue a dejar a la escuela, porque iban un poco tarde. Cuando terminó la escuela y regresaron a su casa, el hijo y la hija hicieron las tareas, y después jugaron un rato. Mientras tanto, el padre y la madre continuaban trabajando en las tareas del hogar: el padre se encargó de hacer el lavado de la ropa y la madre estuvo planchando. Ante el cansancio de su madre y de su padre, la hija y el hijo decidieron preparar la onces de sorpresa, y aunque no quedó perfecta su madre y su padre se alegraron mucho.



A. Reflexiona y crea

Ahora piensa en la familia Herrera y cómo se organizan, después reflexiona sobre las similitudes y diferencias con respecto a tu familia.

Una vez hecha la reflexión, haz una lista de propuestas para mejorar la organización de tu hogar. Después compártelas y consénsuales con las otras personas adultas de tu casa. ¿Estás de acuerdo? Recuerda que en estos temas el pacto es importante.

ACTIVIDAD 3: "¿En quién piensas?"

Lee el siguiente texto:

"Con 80 años viajó a una zona inaccesible de Afganistán, a los 84 descendió en balsa por el Éufrates y a los 89 subió las montañas del Himalaya a lomos de una mula". ¿En quién piensas como protagonista de esta historia? Efectivamente, no se trata de un hombre sino de una mujer, Freya Stark (1893-1993), una aventurera enamorada del desierto que vivió 100 años y que, entre otros muchos logros, consiguió que la Real Sociedad Geográfica de Londres se rindiera a sus pies y le concediera una beca por sus estudios cartográficos.

Como ves, en los temas de género es importante reflexionar y no dejarse llevar por los estereotipos en nuestra vida cotidiana, tenemos ejemplos concretos de mujeres y hombres que no cumplen dichos estereotipos, sin embargo a pesar de darnos cuenta, muchas veces, seguimos funcionando con ellos.



ACTIVIDAD 4: "Machistus un monstruo a vencer"

Dirigida a niños y niñas en taller grupal. Necesitamos:

- Número de Participantes: 15-20 niños/as
- Tiempo: Una hora y media.
- Recursos Humanos: Un/a cuentacuentos, dos Educadoras/es.
- Material Fungible: Cartulinas blancas 5 (para 20 niños/as) Ceras de colores Lápices Brillantinas de colores (4) Pegamentos de barra (5) Tijeras (20) Cuerda elástica (para los antifaces)
- Material No Fungible: Plantillas de Antifaces Viñetas del cuento, Complemento para el disfraz del/la cuentacuentos

La actividad gira en torno a un cuento, en el que los niños y niñas participantes, transformados ahora en superhéroes y superheroínas de la historia, tendrán que realizar una serie de tareas en casa antes de salir a salvar al mundo del terrible "Machistus". Antes de pasar al cuentacuentos, ambientaremos la historia disfrazándonos de Superhéroes y Superheroínas. Para ello facilitaremos unas plantillas de antifaces que tendrán que colorear y decorar con distintos materiales. Después de preparar nuestro antifaz, elegiremos y compartiremos nuestros superpoderes (habilidades y capacidades que cada cual tiene) con el resto del grupo. Cuando todo esté listo, dará comienzo el cuentacuentos. Acompañando a la historia nos apoyaremos en una serie de viñetas que representa cada una de las etapas-tareas que se van desarrollando.

"¡Bienvenidas niñas y niños! Nos hemos juntado aquí porque somos superhéroes y superheroínas y tenemos poderes mágicos que en estos tiempos pueden sernos muy útiles... Así que vamos a conocernos, vamos a presentarnos y compartir nuestros superpoderes: - Yo soy Súper Claudia y puedo teletransportarme, llegando a los sitios más recónditos en muy poquito.

Ahora que somos un montón podemos sumar nuestros poderes y salvar el mundo del "Terrible Machistus", ¿Lo conocen? ¿Escucharon hablar de este terrible monstruo? Machistus es un ser que habita en el inframundo, es un monstruo que no envejece, se viste siempre a la última moda para pasar desapercibido y hace cosas como obligar a los niños a vestirse de azul y a las niñas de rosado,... como si no pudiéramos escoger el color que más nos gusta o como si no hubiera más colores en el planeta. También dice que al fútbol sólo pueden jugar los niños y que las clases de baile son solamente para las niñas, ¡como si las pelotas y la música no

fueran de todos y todas! Además, ¿saben lo que dice? -que los niños no lloran, ¡y que eso de llorar es solo de niñas!- ¿Pueden creerlo? Así que vamos a ponernos nuestros antifaces y vamos a combatir al horrible Machistus. (Nos dirigimos todas/os al lugar donde tenemos colocadas las fichas) ¡Oh! ¡Mi traje de súper héroe está sucio! Muy sucio, de barro de cuando luchamos contra el dragón de las siete cabezas!, ¿Se acuerdan? Así no podemos salir a la calle, tenemos que lavarlo. ¿Alguien sabe ocupar la lavadora? Vamos a hacerlo entre todos y todas, pero... ¿cómo se hace? (contestan: Separamos la ropa por colores; echamos detergente y suavizante en los compartimentos; apretamos el botón de Encender/On; cuando está listo, la sacamos y la tendemos, y cuando nuestra ropa esté seca la recogemos y ya está listo! Mmm... ¡Qué bien huele! ¡Y qué suave!)

Bueno ya está, nos ponemos el traje y ya podemos irnos, pero... ¿Quién ladra y gruñe tanto? Es Firulais, nuestro perrito que nos pide a gritos que lo saquemos... no ha salido en toda la mañana de la casa y necesita hacer sus necesidades. ¿Qué hacemos? (contestan: le ponemos la correa; la sacamos a pasear, mejor a un parque, a los perros les gustan mucho los espacios verdes, jugar con la tierra y perseguir mariposas; ¡Ha hecho caca! ¿Y ahora? La recogemos, para ello tenemos una bolsita, y la tiramos a la papelera). Ya podemos volvernos a casa y podemos dejar a Firulais. ¡Ay! ¡Casi lo había olvidado Machistus sigue ahí fuera sembrando el terror entre los niños y las niñas! ¡Tenemos que acudir en su ayuda!

Pero, con tanta tarea, estamos algo cansadas y cansados, como sin energía, y es que hace ya cuatro horas desde que desayunamos y las tripas empiezan a crujirnos, ¿No las oyen? ¿Cómo hacen? ¿Qué nos dicen nuestras tripas? -que hay que preparar algo para comer- ¿verdad? ¿Qué preparamos? ¿Alguien sabe cocinar algo que nos de mucha energía para poder emprender esta dura empresa? A ver, a ver... qué se nos ocurre, de entre todos los alimentos, que pueda darnos la energía que necesitamos ahora: lentejas, porotos verdes, ensaladas, huevos... ¿Cómo lo cocinamos? ¿Qué pongo primero...? (ir siguiendo los pasos que entre todas y todos iremos diciendo en voz alta) ¡Muy bien porque somos: Superhéroes y Superheroínas también en la cocina! Y ahora que ya hemos comido y una vez que todo ha quedado limpio... Ahora sí: ¡HEMOS DERROTADO A MACHISTUS! MACHISTUS no puede soportar que las niñas y los niños hagamos las mismas cosas, que seamos iguales, así que vamos a juntar todos nuestros superpoderes para que juntos y juntas le demos su merecido. Todos y todas para que Machistus desaparezca. (Cada cual lanzará en voz alta su "superpoder", podemos repetirlo un par de veces). Ahí va, ¿Lo ven? Se aleja corriendo, ¡Lo hemos conseguido! ¡Y colorín colorado a Machistus hemos derrotado!



"Y tú... ¿has vencido al Machistus que llevas dentro?"

Síntesis

En el capítulo 1 hemos introducido el Enfoque de Género, abordando que son las desigualdades de género y como aprendemos a comportarnos, según lo que la sociedad espera de nosotros. Aprendemos roles y estereotipos a través de agentes de socialización, como la familia, la escuela, los pares, los medios de comunicación. También explicamos cómo esa construcción de género es cultural y por lo tanto cambia y se modifica con el tiempo. Hace 80 años las mujeres no votaban en nuestro país; 40 años atrás muy pocas mujeres terminaban carreras universitarias en Chile. Hoy hay más mujeres universitarias que hombres, por dar un par de ejemplos. La historia nos ha enseñado que los roles de género son modificables.

El capítulo 2, explica qué es la organización social de los cuidados y los resultados de la Encuesta del Uso del Tiempo. En el capítulo 3 hemos profundizado acerca de qué se entiende por corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de cuidados, entregando algunas orientaciones y consejos útiles respecto de cómo lograr un hogar corresponsable, especialmente cuando cuidamos a un familiar con dependencia. En estos capítulos, nos hemos dado cuenta que las familias con personas dependientes necesitan del apoyo y de los servicios del Estado, por cuanto no todas las familias tienen los mismos recursos, y eso incidirá en que no todos recibirán cuidados de la misma calidad, por tanto, el cuidado requiere de un involucramiento mayor de la sociedad, en

tanto derecho social. Si bien es un avance que al interior de las familias distribuyamos el tiempo y las cargas del trabajo, también es cierto que se necesita que el Estado, a través de las administraciones públicas contribuyan a generar políticas de corresponsabilidad y conciliación, y que la sociedad civil, las organizaciones comunitarias, y las empresas, impulsen medidas de conciliación para mejorar el bienestar de las personas.

Esperamos que esta breve guía haya despertado tu interés por el tema y te haya aportado claves y conceptos para introducirse en el cuidado desde un enfoque de género, elementos centrales para una comprensión integral del Cuidado en tanto Derecho Social.

Asimismo, esperamos que los consejos y recomendaciones sean útiles para organizar tu familia de una forma más igualitaria y justa. Recuerda que educar para la igualdad es fundamental para aprender a ser personas con los mismos derechos y oportunidades y conseguir una sociedad más justa e igualitaria, donde mujeres y hombres puedan desarrollarse plenamente, como sujetos individuales y formar familias y comunidades donde prevalezca la libertad, la independencia y el consenso. Como profesionales, madres, padres jugamos un papel muy importante para deconstruir los roles y estereotipos sexistas en los que nos hemos educado para poder renegociar y pactar una distribución más justa e igualitaria, que permita el desarrollo personal y profesional necesario de todo ser humano.

Bibliografía

Cartillas Educativas del Sistema de Apoyos y Cuidados, Ministerio de Desarrollo Social 2016. Disponibles en www.chilecuida.gob.cl/guias-educativas/

Casen, Ministerio de Desarrollo Social, 2015.

Compartamos la pega. Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, 2017.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer- CEDAW- , Organización de Naciones Unidas, 1979.

Diccionario de estudios de género y feminismos, Marta Fontenla, Editorial Biblos, 2008.

Educar para la Corresponsabilidad en los Cuidados, Fundación Mujeres 2011.

Encuesta Nacional del Uso del Tiempo. Instituto Nacional de Estadísticas, 2015.

El segundo sexo, Simone de Beauvoir, 1949,

El cuidado en acción. Entre el derecho y el trabajo, Sonia Montañó Virreira y Coral Calderón Magaña, 2010. CEPAL.

Guía Ilustrada para una comunicación sin estereotipos de género. Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, 2016.

Informe sobre Desarrollo Humano. Programa Nacional para las Naciones Unidas, PNUD, 2015.

Registro Social de Hogares, Ministerio de Desarrollo Social, 2016.

La construcción del Sistema de Cuidado en el Uruguay Aguirre, R. Ferrari, F. 2014 CEPAL.

La identidad masculina, Elizabeth Badinter, 1993

La igualdad un trabajo en equipo. Instituto Andaluz de la Mujer, 2010.

Las políticas y el cuidado en América Latina: Una mirada a las experiencias regionales. Batthyany, Karina, 2015.CEPAL.

Los cuidados en el centro de la migración. La organización social de los cuidados transnacionales desde un enfoque de género, Dra. Herminia González, 2013.

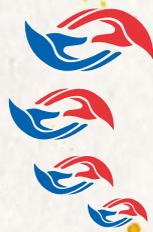
Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos- OCDE, Organización de Naciones Unidas, 2015.

Programa de Capacitación para funcionarios/as del sector público en materias de Género y Políticas Públicas. Departamento de Estudios Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, 2017.

Redistribuir el Cuidado: El desafío de las Políticas, Coral Calderón, CEPAL, 2013.

19a. Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, Organización Internacional del Trabajo-OIT, 2013.





Chile
cuida



Ministerio de
Desarrollo
Social

Gobierno de Chile