



CONCURSO NACIONAL **ROSALBA TODARO 2025**

**Economía desde los márgenes: el feminismo
económico frente a un modelo excluyente**

Fernanda Zúñiga

Categoría: Enseñanza media



El feminismo económico en Chile, enfrenta múltiples obstáculos estructurales, políticos y culturales que siguen reproduciendo desigualdades de género hasta el día de hoy, específicamente en el campo laboral de las mujeres.

En 2025, seguimos manteniendo como sociedad las brechas salariales de género, invisibilización del trabajo no remunerado, la débil integración del enfoque de género, la falta de valoración económica del sector social y educativo, y políticas públicas con enfoques de género aún insuficientes. En este contexto de economía feminista, con un pensamiento heterodoxo, preocupada por visibilizar las dimensiones de género de la dinámica económica y sus implicancias para la vida de las mujeres, es que podemos establecer y construir las bases hacia una economía igualitaria.

Este enfoque feminista no solo busca evidenciar las desigualdades existentes, sino también ofrecer nuevas formas de comprender y transformar la realidad económica. Tal como menciona Montero (2006) "el feminismo aporta al conjunto de la sociedad un prisma singular desde el que analizar y ver el mundo, porque las mujeres constituidas en sujetos activos cuestionan e interrogan a la sociedad y a ellas mismas sobre lo que son, lo que hacen, sobre la organización social y el mundo que les rodea".

Por lo tanto, en este ensayo se presentarán las causas de los estereotipos de género con respecto a la economía, el por qué y cómo las sociedades organizan las responsabilidades con ciertos trabajos, la naturalización de la feminización del trabajo de cuidado y el impacto de esto en la división sexual del trabajo y una posible ruta para la reducción de la desigualdad.

“Lo personal es económico”

Cuando hablamos de feminismo, la primera imagen que aparece en la mente de las personas es una mujer irritada, sobre todo con el sexo opuesto. ¿Cuántas veces no hemos escuchado que la igualdad ya está establecida? Es cierto que la mujer ha logrado avanzar en derechos y oportunidades, ya que antes era impensado que una mujer pudiera votar, estudiar, trabajar fuera del hogar o incluso ser independiente económicamente. Sin embargo, aquí es cuando una palabra logra implantarse fuertemente en la vida cotidiana: “desigualdad”. Suscita por juicios contradictorios como: empresario y obrero.

Aunque cada persona tiene su propio punto de vista sobre lo que es justo, la desigualdad está sujeta a la subjetividad, lo que explica tanta discusión al respecto. Escuchamos frases como “ese niño que no estudia debería hacerlo”, “esas personas que viven en la calle deberían poder tener un hogar”. Estas expresiones nos generan esa sensación de que hay algo injusto que se atribuye al “sentido común”. Pero, ¿por qué este sentido común permanece oculto en las oportunidades de las mujeres? ¿Por qué nos cuesta tanto establecer la desigualdad entre hombres y mujeres en el campo económico?

Para D'Alessandro (2016) la igualdad es, en esencia, un problema económico, porque la economía consiste en pensar cómo nos organizamos para producir aquellas cosas que necesitamos y distribuimos socialmente. Es cuando analizamos esa organización (quién produce, quién cuida, quién decide, quién gana y quién pierde) que emerge con claridad una verdad incómoda: la norma no es la equidad, sino la desigualdad (D'Alessandro, 2016). Y gran parte de esa desigualdad está atravesada por el género, incrustada en las estructuras económicas y culturales que siguen reproduciendo la idea de que el trabajo de las mujeres vale menos, importa menos o simplemente no se ve. ¿Y sí, las mujeres pueden acceder a un buen trabajo y salario, por qué este sigue siendo considerablemente menor al de un hombre?

“Mi papá trabaja, mi mamá no. Es ama de casa”

¿Cuántas veces hemos escuchado a un niño o niña decirlo? Esto ocurre porque se le ha atribuido a la mujer la naturalización del hogar: el deber de lavar, planchar, cocinar, limpiar y cuidar. Cargos asignados al nacer y atribuidos a una diferencia biológica, que no justifican por sí mismos las brechas de género, pero sí pueden ayudar a entender la división sexual del trabajo. Por lo tanto, el padre trabaja porque está fuera del hogar, y la madre no porque está en él. Pero, ¿qué pasa con las mujeres que salen del hogar?

Desde los setenta ocurre una integración masiva de las mujeres al campo laboral. Esta migración hogar-mercado ha producido una dualidad femenina: presencial/no presencial, público/privado, trabajo/no trabajo, productivo/reproductivo, lo que da lugar a interpretaciones erróneas del trabajo femenino en un sistema laboral que todavía no está adaptado para incluirlas equitativamente.

Esta estructura dual o segmentada del trabajo genera diferencias en condiciones laborales, niveles salariales, niveles de promoción y estabilidad en el empleo, y explican por qué la mayoría de las mujeres quedan relegadas en el campo laboral.

Entonces se crean dos situaciones: la mujer ama de casa y la mujer que trabaja, que en la práctica es bastante parecido. La mujer que trabaja fuera del hogar también trabaja dentro de él. La diferencia es que tiene un sueldo por dos trabajos. En uno de los trabajos no sólo no recibe un sueldo, sino que además está profundamente invisibilizada.

¿Cuánto vale cuidar? El aporte oculto de las mujeres en la economía

La economía de cuidado constituye una base estructural anterior y condición necesaria para el funcionamiento de la economía formal. Históricamente, estas labores han sido asumidas por mujeres que al integrarse al mundo se ven enfrentadas a una doble carga: trabajo remunerado y responsabilidades de cuidado. Este último se organiza bajo lógicas no capitalistas, sustentadas en valores como la cooperación y el afecto.

Sin embargo, la organización de los cuidados no responde a decisiones individuales autónomas, sino que está fuertemente determinada por factores estructurales. Predomina una lógica jerárquica impuesta por relaciones de poder patriarcales, donde la asignación de estas tareas se ve influida por la familia, condiciones socioeconómicas y una arraigada división sexual del trabajo. Esta división se sustenta bajo el modelo de “hombre económico”¹, que es ajeno a todos los condicionantes que enfrentan tanto mujeres como entidades marginadas.

En este contexto, es importante reconocer que los adolescentes también participan en labores de cuidado, lo que puede incidir negativamente en su participación en actividades extracurriculares, en su desempeño escolar e incluso influir en sus decisiones laborales futuras. Actualmente, los trabajos domésticos y de cuidado continúan siendo realizados mayoritariamente por mujeres, quienes dedican hasta cinco horas más al día en comparación con los hombres. Según datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE, 2021), las mujeres destinan en promedio

¹ El hombre económico se refiere a la teoría que considera al individuo como un ser racional y egoísta, cuyas acciones están motivadas por la maximización de su utilidad personal.

4 horas y 57 minutos diarios a estas tareas, mientras que los hombres solo dedican 2 horas y 52 minutos.

Este escenario de desigualdad en la distribución del trabajo de cuidados se ve tensionado por transformaciones económicas, culturales y demográficas que han intensificado la necesidad de respuestas estructurales a estas demandas. Es así como se ha propuesto la estrategia de las tres R: reconocer, redistribuir y reducir como marco orientador para el problema (ONU Mujeres, 2018). Y que busca una mayor participación del Estado para generar una articulación con los actores involucrados: hogares, mercado y sociedad civil.

Las encuestas sobre el uso del tiempo muestran que el trabajo de cuidado representa un 20% aproximadamente del PIB, lo que evidencia su relevancia económica, pese a estar invisibilizado y sin regulación. Lamentablemente, sigue sin tener ningún tipo de regulación en la mayoría de países latinoamericanos, aunque actualmente en Chile se presentó un proyecto para regular y reconocer el trabajo no remunerado con un plazo de cinco años, en concordancia con lo establecido por la ONU.

No obstante, la ausencia de una cultura de corresponsabilidad al interior de los hogares, sumada al impacto que esta carga tiene sobre el tiempo personal, contribuye a perpetuar la desigualdad. La sobrecarga de trabajo y las limitaciones temporales constituyen una barrera significativa para avanzar hacia la equidad de derechos y oportunidades, profundizando patrones discriminatorios que afectan múltiples dimensiones del bienestar integral de las mujeres.

De lo privado a lo público/La división sexual del trabajo

La construcción social de los pensamientos asociados al género femenino ha trascendido el ámbito privado y se ha extendido al campo laboral, generando brechas significativas tanto en la asignación de roles como en la elección de trayectorias profesionales. Estas desigualdades se manifiestan en múltiples dimensiones económicas, sociales y culturales, y responden a diversos factores estructurales. Uno de los elementos que ha sostenido estas brechas es la persistente naturalización de la feminización del trabajo de cuidados, muchas veces atribuida a razones “biológicas”. Esto se establece prácticamente desde el nacimiento y posteriormente de adultas

cuando somos madres, porque biológicamente somos “aptas para el cuidado”, entonces se ve a la mujer de manera vulnerable y se intensifica el “rol protector del hombre”.

Aunque se reconoce que las características de lo “femenino” son estructuras sociales, ¿por qué entonces persisten en la actualidad? La educación y, específicamente el lenguaje juegan un rol fundamental. Marta Lamas, en su ensayo *Perspectiva de género*, señala la importancia de distinguir entre los conceptos de género y sexo. El uso erróneo, y a la vez más común, ha reducido el género a “un concepto asociado con el estudio de las cosas relativas a las mujeres”. Esta confusión ha llevado a que el término género se utilice para generalizar situaciones discriminatorias contra las mujeres, justificadas a partir de un supuesto origen “sexual”. Sin embargo, aunque existe una relación biológica que se ha utilizado para fundamentar la asignación de roles, no se puede afirmar que estos roles se desprenden “naturalmente”; por el contrario, son construcciones sociales. Un claro ejemplo de ello es que, si bien las mujeres pueden ser madres, no nacemos sabiendo cocinar, tejer o planchar. La frase formulada por la pensadora francesa Simone de Beauvoir, “mujer no se nace, se hace”, ilustra el esfuerzo que ha guiado al feminismo para rechazar el determinismo biológico, que de forma reiterada y mediante discursos renovados sostiene teorías que asocian a los hombres con la cultura y a las mujeres con la naturaleza (Montero, 2006).

Esta construcción de estereotipos atribuidos al “género femenino” ha establecido una delimitación clara de lo que se considera apropiado para hombres y mujeres, así como las ocupaciones a las que pueden acceder. No es raro que las mujeres intenten acceder y escalar a cargos que tradicionalmente han sido dominados por hombres; sin embargo, ¿realmente cuentan con las mismas oportunidades para lograrlo?

A pesar de los avances normativos, sigue existiendo una brecha salarial significativa por un trabajo de igual valor. La brecha de género se ubicó en 29,6% en desmedro de las mujeres (INE, 2023). Además, en la autonomía económica también se presenta una desventaja importante, un 21% de los hombres de 15 años o más no tienen ingresos autónomos propios, mientras que este porcentaje aumenta a 36,8% en las mujeres (CASEN, 2022). Complementariamente, en las razones entregadas por la población que les fuerza a no buscar trabajo un 35,3% de las mujeres declaró el trabajo doméstico y de cuidado. Este porcentaje es de solo un 3,7% en el caso de los hombres (División Observatorio Social, 2022). En cuanto a la participación laboral femenina, esta

ha experimentado un incremento desde un 43,5% en 2006 hasta un 52% en 2022 (CASEN, 2022). Sin embargo, continúa existiendo una brecha considerable en comparación con los hombres, cuya tasa de participación laboral fue del 73% en 2022.

Por último, la disminución de la natalidad en Chile y el mundo se relaciona con la incorporación de la mujer al mundo laboral. Estos espacios, de los cuales las mujeres estuvieron históricamente excluidas y que hoy influyen directamente en su decisión personal de maternar, presentan aún desafíos importantes. Aunque el Código del Trabajo prohíbe expresamente la discriminación por maternidad, como lo establece el inciso final del artículo 194: “ningún empleador puede condicionar la contratación de trabajadoras, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo...” (Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2025), en la práctica esta garantía no siempre se respeta. Factores como las limitadas políticas de cuidado, la reducción de redes de apoyo y la discriminación persistente (a menudo encubierta) hacia mujeres en edad fértil continúan afectando negativamente su acceso y permanencia en el empleo.

En el marco del debate a una economía más igualitaria, se ha planteado con fuerza la necesidad de incorporar una perspectiva de género. Establecer un “buen trato” no garantiza igualdad, ya que se requiere un análisis profundo de las condiciones estructurales que afectan a las mujeres. Por ello es necesario trabajar desde el conocimiento y el respeto a las personas históricamente marginadas. Hombres y mujeres no padecen los mismos condicionantes, no solo por una cuestión biológica, sino por un conjunto de desigualdades estructurales que impactan, especialmente, a las mujeres trabajadoras.

Trabajar desde una perspectiva de género permite reconocer estas diferencias, visibilizar las brechas existentes y construir entornos laborales que no solo no las ignoren, sino que se adapten a la realidad concreta de las mujeres en el trabajo, particularmente en el contexto chileno.

Por último, es necesario cuestionar lo que consideramos obvio, natural o normal. Una mujer no nace feminista; se vuelve consciente cuando se expone a los conflictos discriminatorios de la sociedad y cuando se hace evidente la desigualdad y, más específicamente, desigualdad de género

La ruta que podemos seguir

Para establecer soluciones efectivas y sostenibles, es necesario trabajar en la generación de información que sirva como base para construir legislación sobre políticas parentales igualitarias. Esto permitirá que tanto hombres como mujeres asuman los mismos derechos y deberes en materia de corresponsabilidad, evitando que el trabajo de cuidado recaiga desproporcionadamente en un solo género. Para ello, es fundamental reconocer el cuidado como una realidad concreta, y levantar datos mediante encuestas a la comunidad que permitan comprender el impacto de estas tareas y definir formas de compensación adecuadas, no solo en términos económicos, sino también en aspectos de salud física, psicológica y emocional. Estas medidas pueden implementarse a través de redes de apoyo comunitarias, como municipios o CESFAM.

Asimismo, situar a las mujeres en la especificidad de su realidad social, étnica, económica, de clase y sexual permitirá diseñar políticas laborales ajustadas a sus condiciones concretas, superando un modelo económico que históricamente ha invisibilizado estas dimensiones.

Si bien existen leyes que resguardan los derechos de las mujeres trabajadoras, como la Ley 20.348 sobre igualdad de remuneraciones y la Ley 20.840 que promueve la representatividad en el Congreso Nacional, aún se requieren políticas que impulsen la paridad más allá del ámbito político, especialmente en espacios donde la desigualdad es evidente: empresas, hospitales, escuelas y hogares.

No se trata sólo de establecer igualdad formal, sino de crear condiciones reales para un desarrollo laboral equitativo. Para ello, el sistema educativo cumple un rol clave: es necesario garantizar que las mujeres accedan a toda la información y formación necesaria para elegir libremente su trayectoria laboral, sin estar condicionadas por estereotipos de género. Reforzar talleres en áreas STEM y economía es una estrategia efectiva para derribar la idea de que existen profesiones “para hombres”, y abrir así espacios donde la participación ya no esté marcada por el género, sino por las capacidades y decisiones de cada persona.

Bibliografía

- Aguayo, B. E. C., & Ramírez, L. P. A. (2019). *La economía solidaria en la politización del trabajo escondido de las mujeres*. Revista Estudios Feministas, 27(2), e54486. <https://doi.org/10.1590/1806-9584-2019v27n254486>
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (s. f.-a). *Historia de la Ley N.º 20.348*. https://www.bcn.cl/historiapolitica/mujeres_en_el_congreso/historias_de_leyes?per=2006-&id=Historia_L20348
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (s. f.-b). *Historia de la Ley N.º 20.840*. https://www.bcn.cl/historiapolitica/mujeres_en_el_congreso/historias_de_leyes?per=2006-&id=Historia_L20840
- Brunet Icart, I., & Santamaría Velasco, C. A. (2016). La economía feminista y la división sexual del trabajo. *Culturales*, 4(1), 61–86. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-11912016000100061&lng=es&tlng=es
- CEPAL. (2024). *Medir, valorar y redistribuir el trabajo no remunerado para transitar hacia una sociedad del cuidado: Chile anuncia su Sistema Nacional de Cuidados*. <https://www.cepal.org/es/notas/medir-valorar-redistribuir-trabajo-remunerado-transitar-la-sociedad-cuidado-chile-anuncia-su>
- Chile Mujeres. (2024). *Economía feminista y de cuidado: Por la inclusión de género a nivel económico, político y social*. IDMA. <https://www.idma.cl/economia-feminista-y-de-cuidado-por-la-inclusion-de-genero-a-nivel-economico-politico-y-social/>
- D'Alessandro, M. (2016). *Economía feminista: Cómo construir una sociedad igualitaria (sin perder el glamour)*. Sudamericana.
- El País. (2025, 8 de marzo). Francisca Junemann, luchadora por la igualdad laboral: “La mejor inversión que puede hacer un país es aprobar una buena ley de guarderías”. <https://elpais.com/america/lideresas-de-latinoamerica/2025-03-08/francisca-junemann-luchadora-por-la-igualdad-laboral-la-mejor-inversion-que-puede-hacer-un-pais-es-aprobar-una-buena-ley-de-guarderias.html>
- Instituto Nacional de Estadísticas (INE). (2021). *Estadísticas de género: Mujeres tienen ingresos 29,6% menores que los hombres*.

<https://regiones.ine.cl/coquimbo/prensa/estad%C3%ADsticas-de-g%C3%A9nero-mujeres-tienen-ingresos-29-6-menores-que-los-hombres>

Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, Ministerio de la Mujer, & Instituto Nacional de Estadísticas (INE). (2023, diciembre). *Segunda encuesta nacional sobre el uso del tiempo*.

<https://www.economia.gob.cl/2023/08/25/ministerio-de-economia-y-de-la-mujer-junto-al-ine-lanzan-ii-encuesta-nacional-sobre-uso-del-tiempo.htm>

Montero, J. (2006). Feminismo: Un movimiento crítico. *Psychosocial Intervention*, 15(2), 167–180.

http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-05592006000200004&lng=es&tlng=es

Observatorio de Cuidados. (2024). *Informe de cuidados 2024*. Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/cuidados/Informe_de_Cuidados-2024.pdf