



finis
Universidad Finis Terrae
Ciencias de la Familia

UNIVERSIDAD FINIS TERRAE
FACULTAD DE EDUCACIÓN PSICOLOGÍA Y FAMILIA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA FAMILIA

Desafíos de las trayectorias laborales atípicas en fileteadores de la pesca artesanal de la región de Valparaíso: un contexto de género y familia

Tesis para la obtención del grado Licenciado/a en Ciencias sociales con especialización en Familia

Daniela Cabezas Aguilar y Camilo Gutiérrez Basualto

Profesora guía: Rosario Undurraga

Septiembre de 2024

Agradecimientos

Queremos expresar nuestro más profundo y sincero agradecimiento a la doctora Rosario Undurraga, nuestra profesora guía, cuya motivación y dedicación fueron fundamentales para la realización de esta investigación. Su generoso tiempo, su inquebrantable constancia y su capacidad para brindarnos una visión renovada sobre los estudios de género en contextos laborales atípicos, enriquecieron enormemente nuestro trabajo.

A nuestras familias, les debemos un agradecimiento especial por su apoyo incondicional y constante, que nos sostuvo a lo largo de todo este proceso. Su aliento y comprensión fueron pilares esenciales en nuestro camino. También queremos extender nuestra gratitud a nuestros compañeros de carrera, quienes compartieron con nosotros esta travesía académica. Su compañía, amistad y colaboración fueron una fuente constante de inspiración y fortaleza.

Finalmente, queremos reconocer a todos los profesores que, con su enseñanza y orientación, han dejado una huella imborrable en nuestra formación académica, contribuyendo significativamente a que este proyecto sea una realidad.

Índice

Índice	3
Resumen	4
II. Antecedentes	7
III. Preguntas de investigación	15
IV. Objetivos de investigación	15
V. Marco teórico	16
V.I Perspectiva y Teoría de Género	16
V.II División sexual del trabajo: Segregación ocupacional, cuidado y familia	17
V. III Los cuidados y la familia	20
V. IV Trayectoria laboral típica y atípica	21
VI. Justificación y Relevancia	24
VI.I Justificación conceptual	24
VIII. Metodología	27
IX. Análisis y Resultados	33
IX. I Trayectorias laborales	33
IX. II Relación entre trayectorias laborales y roles de género	41
IX. III Nuevas masculinidades	48
IX. IV Desafíos y estrategias para conciliar el trabajo de fileteado, de cuidados y la vida doméstica	53
IX. V Trabajo doméstico intergeneracional y distribución de responsabilidades.	57
IX. VI Masculinidades en el trabajo doméstico no remunerado y el cuidado.	58
Hallazgos emergentes	62
IX. VII Significado del trabajo y el desafío de su valoración social.	62
IX. VIII Organización colectiva y sindicatos	64
IX. IX Condiciones laborales y modernización de caletas	66
X. Conclusiones	70
Bibliografía	73
Anexo 1: Consentimiento Informado	82
Anexo 2: Códigos preliminares para el análisis operacionalizados	84
Anexo 3: Diagramas de Nube de palabras ATLAS.TI	90
Anexo 4: Frecuencia de distribución de códigos en ATLAS.TI.	91

Resumen

La pesca artesanal chilena tiene un arraigo histórico y cultural que ha experimentado importantes cambios de género y roles laborales. Aunque ha sido un rubro tradicionalmente dominado por hombres, las mujeres han ido ganando espacios de participación laboral y sindical en el sector, enfrentando desafíos de segregación ocupacional y discriminación de género. Se ha incrementado la inserción de mujeres a un oficio tradicionalmente asociados al sexo opuesto, conformando así trayectorias laborales atípicas a su género. Estas transformaciones han generado tensiones familiares y laborales. Esta tesis responde a uno de los objetivos del Proyecto Anillo ATE220051 "Descentrando desigualdades de género" de la línea de investigación en Trabajo, sobre trayectorias laborales atípicas según género. La tesis analiza las trayectorias laborales de fileteadores/as de la pesca artesanal de la región de Valparaíso y su impacto en el sistema familiar con un enfoque de género. Los **objetivos** buscan describir estas trayectorias según el género, luego relacionar estas mismas con roles de género para analizar los desafíos y estrategias de conciliación entre el trabajo y la vida familiar. Se utilizó una **metodología cualitativa** diseñada por el equipo del proyecto Anillo y se realizaron ajustes leves a la pauta de entrevista. El trabajo de campo se realizó entre enero y marzo de 2024. Se aplicaron 20 entrevistas semi-estructuradas a fileteadores de la V región a una muestra de 10 hombres y 10 mujeres de 5 caletas, clasificados en tres tramos etarios: de 20 a 39 años, de 40 a 59 años y de 60 años o más. Se empleó la teoría fundamentada para el análisis de los datos buscando identificar patrones y conceptos emergentes. Los **resultados** evidencian que el trabajo de fileteado es mayormente masculinizado y los desafíos laborales y familiares que surgen de la inserción de mujeres a este oficio implica una naturalización e invisibilización de la complejidad y diversificación de roles, dinámicas de género y el impacto psicosocial de la sobrecarga familiar que ellas enfrentan en el ámbito del cuidado, lo doméstico y fileteado artesanal. Se identifican expresiones de masculinidades que van desde las tradicionales hasta aquellas más equitativas respecto a la inserción femenina al rubro, sin embargo, persisten barreras simbólicas y prácticas influenciadas por la división sexual del trabajo y estereotipos de género asociados a los roles en la pesca. La alta flexibilidad laboral de este oficio, la redistribución de tareas domésticas más la socialización del cuidado entre mujeres en el lugar de trabajo son las principales estrategias de conciliación trabajo y familia. Se indica que las trayectorias laborales de los/las fileteadores/as de la pesca artesanal están profundamente influenciadas por factores económicos, intergeneracionales, familiares y etarios, atravesadas por desafíos de género resistentes a la inclusión femenina y su sindicalización. Se **concluye** que las trayectorias laborales de fileteadores están atravesadas por desafíos de precarización e invisibilización influenciados por los roles de género que impactan en el desarrollo laboral, la vida personal y familiar.

I. Introducción

Esta tesis de pregrado para optar al grado de Licenciado/a en Ciencias Sociales con especialización en Familia de la Universidad Finis Terrae es parte del proyecto Anillo de investigación en Ciencias Sociales ATE220051 titulado “Descentrando desigualdades de género”, financiado por la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID). Forma parte de la línea de Trabajo del proyecto. La guía de tesis es la Dra. Rosario Undurraga, investigadora principal de este proyecto Anillo y académica de la Escuela de Ciencias de la Familia de la Universidad Finis Terrae. La línea de investigación en Trabajo del proyecto de investigación Anillo analiza dinámicas de género y trayectorias laborales atípicas según género en ocupaciones de zonas costeras, agrícolas e insulares de la región de Valparaíso.

La división de género en la pesca se dicotomiza de manera socio-espacial determinando adscripciones culturales que asignan la tierra a lo femenino y el mar a lo masculino, estereotipando este trabajo (Broullón, 2011). De esta manera, se observa una diversificación en la construcción de imágenes de identidades de género y una reconfiguración de los roles dentro de este oficio artesanal (Solano *et al.*, 2021). Además, en este sector, los hombres y las mujeres se ocupan de actividades diferentes y complementarias, que son influenciadas por relaciones de poder, el acceso a recursos productivos, servicios y el contexto social, cultural y económico en el que viven (FAO, 2017). La pesca artesanal abarca diversas funciones, incluyendo abastecimiento de alimentos, empleo, sostenibilidad ambiental, conservación cultural y desarrollo económico local. Entre estas funciones, los **fileteadores** son esenciales, ya que se encargan de limpiar, descamar y despinar el pescado para comercializarlo directamente al público. Esta labor es crucial en la cadena pesquera artesanal porque son responsables de transformar el pescado crudo capturado en filetes consumibles, lo cual requiere de una habilidad que afecta la calidad y el valor del producto final.

En esta tesis proponemos levantar información de manera cualitativa sobre la noción de trayectorias laborales atípicas según género, como un fenómeno que guarda relación con las expectativas sociales sobre los roles tradicionales de género, los que afectan la percepción identitaria personal y familiar en quienes no cumplen con el axioma hegemónico de un trabajo masculino o femenino en la pesca (Martínez, 2019). Lo atípico en relación con los roles de género produce una inadecuación y esfuerzos por modelar y/o configurar la vida familiar en las comunidades pesqueras artesanales. Para el análisis, el enfoque teórico será la perspectiva de género, la segregación sexual del trabajo, los cuidados y la propuesta conceptual: trayectorias

laborales atípicas según género. Para indagar en las trayectorias laborales atípicas según género, esta tesis se guía de la siguiente **pregunta principal de investigación**: ¿Cómo son las trayectorias laborales entre fileteadores de la pesca artesanal de la V región y cuál es su impacto en la organización y distribución del trabajo doméstico y de cuidado? Preguntas secundarias son: ¿Cómo es la trayectoria laboral entre fileteadores según sexo? ¿Cómo se relaciona la trayectoria laboral en la pesca artesanal con los roles de género? ¿Cuáles son los desafíos y estrategias que fileteadores/as enfrentan para desarrollar la organización y distribución del trabajo doméstico y de cuidado con sus labores de pesca? El **objetivo principal** de esta tesis es analizar las trayectorias laborales entre fileteadores de la pesca artesanal de la región de Valparaíso y su impacto en la organización y distribución del trabajo doméstico y de cuidado. Los objetivos específicos son: 1) describir las trayectorias laborales en fileteadores de la pesca artesanal de hombres y mujeres; 2) relacionar las trayectorias laborales con los roles de género y, por último, 3) analizar los desafíos y estrategias que estos fileteadores despliegan para organizar y distribuir el trabajo doméstico y de cuidado con sus labores de pesca.

La **metodología** utilizada es cualitativa, aplicando una pauta de entrevista diseñada por el equipo del proyecto Anillo, a la cual se le realizaron leves modificaciones para ahondar en temáticas de identidad laboral sobre la valoración del oficio y su impacto en los/as fileteadores/as, los cambios en las condiciones de trabajo en el tiempo, también elementos relacionados a la inserción de sus trayectorias y distribución del trabajo doméstico desde un enfoque de estructura familiar y responsabilidades de cuidado en diferentes tipos de hogares a fin de adaptarla a la pregunta de investigación y muestra de esta tesis. Estas entrevistas semiestructuradas fueron aplicadas a una muestra de 20 participantes (10 hombres y 10 mujeres). El muestreo es estructural y la técnica de análisis es la teoría fundamentada. Mediante esta se busca desentramar estas trayectorias laborales para revelar sus experiencias, desafíos y estrategias, especialmente en relación con los roles de género. Además, la teoría fundamentada permite generar conocimiento inductivo y conceptual en torno a la atipicidad laboral aportando nuevos datos y perspectivas sobre este fenómeno poco estudiado. El **alcance de este estudio** está delimitado geográficamente a cinco caletas de la región de Valparaíso y temáticamente, a estas trayectorias, identificando patrones y variaciones según género que evidencien desigualdades en este contexto específico. En la muestra se corrobora si se presenta una diversificación desde el género y sus roles performados en el sector pesquero, evidenciando si la atipicidad de género se da en el oficio del fileteado, o si se presentan demandas de enfoques de género más sólidos tanto en las decisiones como en las regulaciones sobre la participación femenina en este rubro y su conciliación familiar. A continuación, se presentarán los antecedentes, la propuesta teórica, las preguntas y objetivos de investigación, la justificación, la metodología, los resultados y conclusiones.

II. Antecedentes

La labor de la pesca ha sido una de las más antiguas de la humanidad (Garcés, 2006). Los espacios en el borde costero se denominan caletas, son recursos de apoyo para el sector pesquero. En estos espacios confluyen todas aquellas tareas de soporte a la labor de extracción de peces y mariscos, como mantención, preparación de artes, comercialización e incluso actividades de carácter social y cultural. Se reconocen en Chile un total de 467 caletas oficializadas, entre la región de Arica y Parinacota y la región de Magallanes, incluyendo las Islas Oceánicas (Subsecretaría de Pesca y Acuicultura, s.f).

Según la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura [SUBPESCA], la **pesca artesanal** se define como aquel oficio realizado por personas naturales o jurídicas que operan personal, directa y habitualmente en embarcaciones, donde **pescador/a artesanal** es aquella persona que trabaja como capitán/a o miembro de la tripulación en una embarcación de pequeña escala. Si posee una o dos de estas embarcaciones, se le denomina **armador/a artesanal**. Si se dedica a la recolección de mariscos, se le conoce como **buzo/a o mariscador/a** a quien lleva a cabo actividades de recolección, extracción o cosecha de recursos hidrobiológicos en la costa, se le designa como **recolector/a de orilla, alguero/a o buzo/a apnea**. Y si se dedica al apoyo en la limpieza de productos comercializados desde una embarcación al público, se le llama **fileteador/a** (Ormazábal, 2021).

En territorio chileno, las primeras cinco millas de mar son resguardadas para la denominada Área de Reserva para Pesca Artesanal, establecida por la Ley de Pesca n° 18.892, o ley general de pesca y acuicultura, promulgada el 6 de septiembre de 1989 en dictadura y reformada más tarde en 1991. Estas comunidades trabajan desde la primera milla marítima de uso exclusivo de embarcaciones de menos de 12 metros de eslora, desde el límite norte del país hasta el límite sur de la isla de Chiloé (Subpesca, s.f). La pesca como rubro está conformada por pescadores y buzos, donde del total de 57.468 pescadores artesanales, el 12,68% (7.294) son mujeres y 87,32% hombres (50.173) (Subpesca, s.f; Sernapesca, 2023). En 2021, entra en vigencia la ley N°21.370, que busca visibilizar y dignificar el trabajo y el aporte femenino al sector promoviendo la equidad de género. Pero el papel de la mujer en este oficio se ha visibilizado incipientemente, y ha sido marginada laboralmente tanto en el fileteo como en otras áreas del sector pesquero, donde los hombres están mayormente representados (Cid, 2012; Fuller, 2018; Solano *et al.*, 2022). Álvarez (2020) plantea que en Chile se generan tensiones en los grupos

familiares pesqueros donde los hombres pierden su estatus como proveedores debido al creciente rol de las mujeres como fileteadoras de la pesca artesanal.

Las transformaciones contemporáneas, las dinámicas de los modelos industriales y productivos, así como las tensiones y crisis económicas han modificado las alternativas de desarrollo de la pesca artesanal a pequeña escala, predominando la pesca de gran escala (Álvarez, 2020). En ese sentido, las problemáticas y demandas dentro del ámbito de esta actividad se han traducido en la inclusión de enfoques participativos de mujeres pesqueras en pos de la consolidación de su identidad social dentro del gremio (Cid Aguayo, 2012). El auto-reconocimiento y valoración de su trabajo ha sido resultado de estas crisis, donde las mujeres han asumido tareas productivas, de lideresas, dirigentas, cuidadoras, dueñas de casa y frecuentemente proveedoras únicas de hogar (Álvarez *et al.*, 2017). Además, considerando que es un rubro masculinizado, los remanentes del tradicionalismo han impactado negativamente en la inserción de la mujer debido a diversos factores, como la falta de recursos y apoyo familiar, embarazo precoz, falta de experiencia educativa e interés en este sector, requerimiento de sobre esfuerzos para el desempeño de tareas y el machismo (Arias y Mendoza, 2022). Sin embargo, las dinámicas de género relacionadas a la división sexual del trabajo y las masculinidades, se han visto significativamente impactadas por la prevalencia y el rol femenino en el sector pesquero (Solano *et al.*, 2022; Luna y García, 2022).

Las mujeres se han integrado al mundo de la pesca, generalmente, realizando labores de menor riesgo, como recolectoras de orilla y/o algueras que desarrollan junto a infantes, debido al menor riesgo en comparación con el buceo y la pesca que, a su vez, se realizan en un horario que no es compatible con el cuidado de menores de edad, ya que se llevan a cabo en la noche y madrugada (Aguirre *et al.*, 2013; Johnson, 2006; Subsecretaría de Pesca y Acuicultura, 2019). Estas dinámicas propias de la división sexual dentro de este oficio se presentan en países latinoamericanos como Ecuador, México, Argentina y Chile (Aguirre *et al.*, 2013; Solano *et al.*, 2022; Luna & García, 2022), las cuales demandan estrategias en las comunidades y/o familias pesqueras de estos países. Lizana-Rivera (2021) afirma que la participación de la mujer en el lugar de trabajo crea métodos de pesca y preparación de alimentos utilizando especies marinas que tienen como objetivo otorgar mayor autonomía económica a las mujeres, mientras que mantienen el suministro de alimentación en sus comunidades, pero que también establecen nuevos acuerdos y/o re-negociaciones respecto de sus responsabilidades en el espacio privado, como los tiempos de preparación, venta y distribución de estos recursos en la esfera no-doméstica; tensionando la esfera del hogar y los tiempos con los hombres al interior de esta,

incidiendo en el incremento de ingresos, la independencia económica y la innovación alimentaria. Sin contar con una corresponsabilidad en las labores domésticas y de cuidado.

Desde las perspectivas de las masculinidades, se sostiene que los hombres han evidenciado transformaciones en sus roles, donde su masculinidad ha experimentado varias rupturas y modificaciones con las transformaciones sociales en la pesca artesanal, dando paso a expresiones de masculinidad que se distancian de aquellas que han sido consideradas hegemónicas (Martínez, 2019; Velázquez *et al.*, 2022). No obstante, los pescadores han mantenido cierta estructura en cuanto a las masculinidades hegemónicas y los tipos de trabajos en la pesca a pesar de los diferentes cambios de paradigmas. Aguirre *et al.* (2013) exponen que persiste aún la posibilidad de evolucionar estos discursos y prácticas sobre los roles de género dependiendo de las circunstancias históricas y socioculturales.

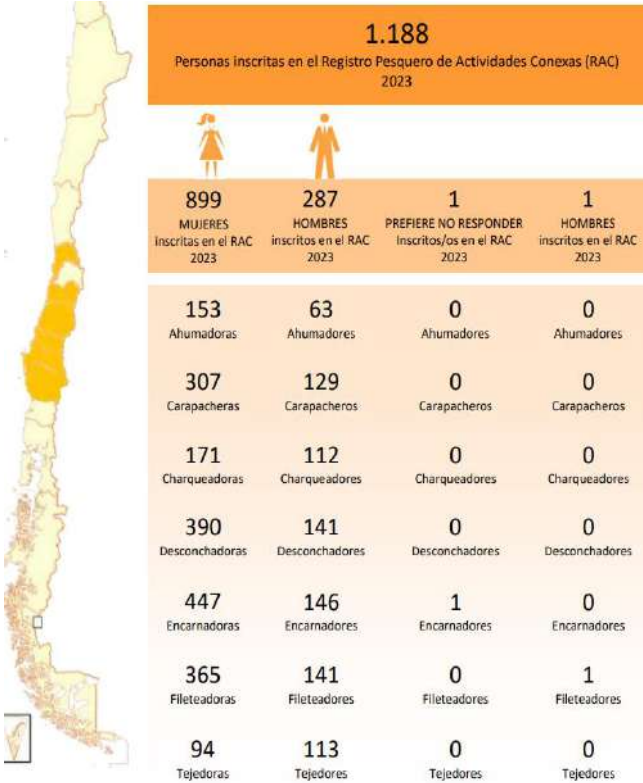
La profesión de pescador sigue arraigada en la masculinidad tradicional, que se ha reproducido de generación en generación, la cual surgió de narrativas que enfatizaban la fuerza física y los riesgos que enfrentaban en alta mar, desarrollando una imagen que cambió con las modificaciones en la dinámica de la fuerza laboral, como la introducción de tecnología y la especialización. Así, las condiciones económicas también han influido en las percepciones dominantes, aunque este trabajo sigue asociado a la masculinidad debido a las condiciones en el medio marino (Aguirre *et al.*, 2013).

Considerando que las personas actúan frente a una estructura culturalmente predeterminada, “el proceso de construcción de ‘los hombres’ como sujetos genéricos no es homogéneo y coherente” (Núñez, 2004, p.29). En este sentido, Velázquez *et al.* (2022) han identificado cuatro expresiones de masculinidades en el sector pesquero: 1) las *masculinidades de mayor edad*, resistentes a la igualdad de género; 2) las *masculinidades aprendices*, referente a nuevas generaciones con mayor apertura a la construcción de expresiones equitativas e igualitarias; 3) las *masculinidades tradicionales renuentes*, que presentan mayores factores de riesgo a la salud física y mental tanto propia como familiar y comunitaria, por motivos de que estas aprendieron a construir sus identidades de hombres y pescadores propiciando comportamientos de riesgo, tanto dentro y fuera del trabajo (consumo de alcohol y drogas); y 4) las *masculinidades tradicionales flexibles*, las que a pesar de comportar conductas tradicionales, imponen menos barreras simbólicas y prácticas basadas en la división sexual.

En 2023, Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura (SERNAPESCA), Subsecretaría de Pesca y Acuicultura (SUBPESCA), Dirección de Obras Portuarias (DOP) e Instituto Nacional de

Desarrollo Sustentable de la Pesca Artesanal y de la Acuicultura de Pequeña Escala (INDESPA) agregaron por primera vez en el Registro de Actividades Conexas (RAC) documentos de estadísticas desagregadas sobre los oficios de ahumadoras, carapacheras, charqueadoras, desconchadoras, encarnadoras, tejedoras y fileteadoras. Evidenciando una subrepresentación masculina y, por ende, una inserción laboral atípica de hombres a tareas consideradas de menor valor dentro de la pesca artesanal categorizadas como ocupaciones feminizadas e invisibilizadas (Álvarez, 2021). En las zonas de las regiones centrales, tales como Valparaíso, O’Higgins, Maule, Ñuble, Biobío y Araucanía hay 1.188 inscritos/as en el RAC, donde el oficio de fileteado lo realizan 506 personas, de las cuales el 72,13% son mujeres (365) y solo el 27,87% (141) son hombres (SERNAPESCA et al., 2023). Sin embargo, esta información no está desagregada específicamente para ninguna de las regiones antes mencionadas, y tampoco lo está para la región de Valparaíso, si no que agrupa los datos junto con otras regiones de la zona central (ver Iconografía 1).

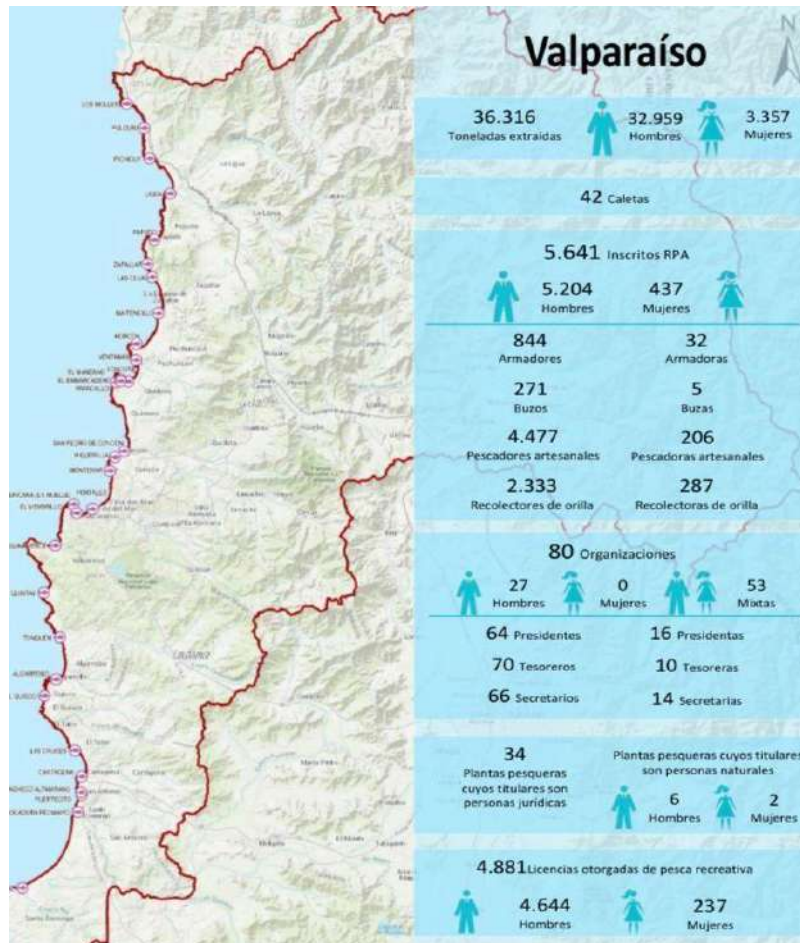
Iconografía 1: Información de RAC desagregada por sexo a niveles regionales centrales.



Fuente: (SERNAPESCA et al., 2023).

Ahora bien, en 2022, antes de que los fileteadores/as figuraran en el RAC, estos/as estaban inscritos/as en el Registro Pesquero Artesanal (RPA) como único registro oficial donde no se clasificaban como tal sino que se contemplaban como recolectores de orilla, aunque no todos/as fueran contabilizados/as. Así, en 2022, del total de 5.641 inscritos, 92,2% (2.333) son hombres recolectores de orilla y 7,7% (287) son mujeres (Subpesca et al., 2022) (ver Iconografía 2).

Iconografía 2: Información desagregada por sexo de funciones del sector pesquero en V región.



FUENTE: Subsecretaría de Pesca y Acuicultura, Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura, Instituto Nacional de Desarrollo Sustentable de la Pesca Artesanal y de la Acuicultura de Pequeña Escala, 2022.

De acuerdo con Ibáñez *et al.* (2022) si se presenta $\geq 70\%$ en un oficio, se considera altamente masculinizado/feminizado según sea el caso. Y entre 70% y 50% parcialmente masculinizado/feminizado según sea el caso. Los datos desagregados según Casen (2022) evidencian que “Pescadores de alta mar” y “Pescadores de agua dulce y en aguas costeras” a nivel nacional dan cuenta de una masculinización del 93,1%, y un 96,6% respectivamente. A nivel regional de Valparaíso, “Pescadores de alta mar” presentan una masculinización del 100% y de agua dulce y costeras un 97,4%. Debido a esto, las mujeres insertas en ocupaciones tanto parcial como completamente masculinizadas, continúan enfrentando patrones y roles culturales que se les otorgaron históricamente en este oficio artesanal de fileteado particularmente, donde el rol de proveedora principal o única de la familia causa una desigualdad y un desequilibrio en

lo que los hombres consideran como propio de su género, a raíz de que:

“La expectativa social para cumplir con los modelos tradicionales de género produce infelicidad en los que son incapaces de hacerlo, y también a quienes los rodean. Cuando un agente social falla en cumplir con las demandas de la masculinidad (o feminidad) hegemónica, esta falencia tiene un impacto directo en el cónyuge y también en las hijas e hijos. Esta sensación de inadecuación afecta la forma en que la familia se ve a sí misma y es percibida por los demás. Cuando las normas de género tradicionales se rompen, la necesidad de conformar una familia 'normal' se vuelve urgente” (Martínez, 2019, p.106).

Por ende, aquellos trabajadores que desempeñan formas de empleo atípicas o que difieren tradicionalmente a su género, puede impactar tanto en la construcción identitaria en torno a la ocupación laboral que ejercen como en la familia y la comunidad que les circunda. Así mismo, la noción de feminización/masculinización y atipicidad en fileteadores de pesca artesanal puede variar según cada territorio en función de quiénes están sobre o sub representados y cuáles son las percepciones socioculturales sobre estas labores.

Desde un marco institucional y de política pública, según Álvarez (2021), las entidades de Subsecretaría de Pesca y Acuicultura [SUBPESCA] y Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura [SERNAPESCA] contribuyen a la reproducción de desigualdades de género debido a un modelo de gestión institucional científicista y economicista construido desde una neutralidad de género. Donde, a pesar de los esfuerzos gubernamentales como el Programa de Mejoramiento de Gestión en la pesca (PMG), se mantiene la falta de compromiso político y regulaciones que invisibilizan a las mujeres pesqueras. Sin embargo, la organización de mujeres ha emergido para visibilizar una agenda social que ha ganado mayor atención política y legislativa. De acuerdo con Álvarez (2020), desde 2005, SERNAPESCA ha aportado información para la toma de decisiones participativas, pero antes de 2021 carecía de enfoques ante brechas, barreras e inequidades de género. Además, la falta de reconocimiento formal de mujeres y su influencia política en la comunidad local ha impactado sobre su papel representativo, los riesgos que ellas enfrentan en alta mar y su dedicación y esfuerzo en la labor debido al escaso respaldo de autoridades pertinentes (Arias y Mendoza, 2022).

Respecto a la perspectiva legislativa, en 2021 la **ley 21.730** modificó la Ley General de Pesca y Acuicultura, fijado por el decreto N.º 430 de 1991 y la ley 21.069, que crea el Instituto Nacional de Desarrollo Sustentable de la Pesca Artesanal y Acuicultura de Pequeña Escala (INDESPA) (Biblioteca del Congreso Nacional, 2021), la cual busca que la política nacional pesquera y de acuicultura, incrementen la igualdad de derechos y oportunidades entre géneros en el sector pesquero, pero esta situación ha sido obviada en la nueva legislación. Desde la Comisión de Mujeres y Equidad de Género iniciaron una moción (Boletín N.º 15202-34) que informa sobre la modificación de la ley N°21.027 acerca del desarrollo integral de caletas nacionales, donde diputadas de la mesa reconocen la diversidad de actividades económicas realizadas por mujeres y hombres en la pesca y extracción, donde “la acuicultura a pequeña escala, entre otras, son realizadas a lo largo del año, en caletas mayormente rurales, convirtiéndose en una importante fuente de ingresos para las familias del litoral” (Dragicevic, 2023, p.3). El problema radica en su comprensión y gestión desde el enfoque de género, tal como Dragicevic (2023) declara, que adoptar una perspectiva de género implica utilizar técnicas e instrumentos para identificar, investigar y evaluar casos en los que las mujeres son sometidas a un trato injusto y/o de exclusión debido a su composición biológica. Ello permitiría organizar las respuestas para modificar estas circunstancias y promover la igualdad de género en contextos de una inserción laboral atípica. Por lo que se requiere mayor producción de información territorial e identificación de barreras de género en estos contextos de trabajo.

Al respecto, la Food and Agriculture Organization (FAO) de la Naciones Unidas (2015) establece en las Guías Voluntarias la relevancia de garantizar la pesca sostenible a pequeña escala en el contexto de seguridad alimentaria y la erradicación de la pobreza. En términos de ejemplos y prácticas a nivel internacional, en España se pueden observar la Red Española de Mujeres de la Pesca y la Red Europea de Mujeres en el sector de Pesca y Acuicultura, conocida como AKTEA. Ambas iniciativas incorporan enfoques de desarrollo local sostenible a la industria, lo que marca un hito en el reconocimiento oficial del papel de las mujeres en la acuicultura y la pesca. Estas redes también abogan por una mayor participación femenina en la toma de decisiones. Esto se traduce en la formación de redes políticas autónomas conformadas por mujeres que buscan aumentar su visibilidad y representación (Álvarez Burgos, 2020). En el caso chileno, la participación de las mujeres ha sido esencial para la formación de las organizaciones, pues su registro les permite consolidarse o solicitar concesiones de acuicultura en caletas pequeñas, cumpliendo el requisito mínimo de participantes, aunque esto lamentablemente no se refleje siempre en un mayor reconocimiento de su rol (Núñez, 2016). No obstante, existen movimientos de empoderamiento y fortalecimiento de la participación de

las mujeres en la pesca artesanal, tales como la Agrupación de Recolectoras de Llico y el Sindicato de Encarnadoras Sol Naciente Trapakiente de Lebu, el cual fue financiado para organizar el primer Encuentro Internacional de Mujeres de la Pesca Artesanal para visibilizar el trabajo de las mujeres en este sector, promoviendo el intercambio de experiencias a nivel internacional. También destacan otros sindicatos regionales como el de Arica y Parinacota, con la Cooperativa de Pesca “Mujeres de la Pesca Artesanal y Borde Costero Arica Camarones - Unidas por un Sueño”; en Antofagasta, el sindicato de Buzos Mariscadoras, Asistentes de Buzos, Pescadoras y Orilleras “Mujeres del Mar”; en O’Higgins, el sindicato de Pescadores y Recolectoras de Mariscos de Orilla de Pichilemu; en la región de Biobío, el Sindicato Recolectoras de Orilla y Actividades Anexas de la caleta Rumena (Indespa, 2022).

En resumen, la pesca artesanal en Chile ha experimentado importantes cambios en términos de género y roles a lo largo de los años. A pesar de las barreras y desafíos que enfrentan las mujeres en un sector históricamente dominado por hombres, se ha observado un crecimiento en su participación, contribución económica y al bienestar de sus comunidades. Sin embargo, estas transformaciones también han generado tensiones y desafíos en el ámbito familiar de trabajo productivo, no remunerado y de cuidado. Las dinámicas de género en la pesca artesanal han evolucionado y los hombres también han asumido diversos roles que, a propósito de esta tesis, se evidenciará si en la muestra que estudiaremos efectivamente se da o no una atipicidad al género en los/las fileteadores/as y además si se ha dado una diversificación de las masculinidades en el sector, en donde algunos hombres podrían mostrar resistencia a la igualdad de género, mientras que otros pueden ser más abiertos a expresiones equitativas. También, evidenciar si hay una demanda de un enfoque de género más sólido tanto en las decisiones como en las regulaciones sobre la participación femenina en este rubro. A continuación, se plantean las preguntas y objetivos de investigación que orientan esta tesis.

III. Preguntas de investigación

Esta tesis se presenta como una contribución al análisis de las trayectorias laborales atípicas según género buscando poner en evidencia la segregación ocupacional dentro del rubro y las dinámicas de género que inciden en la reproducción de las estructuras familiares dentro de la pesca artesanal. Para ello, proponemos las siguientes preguntas de investigación en torno a hombres y mujeres, qué roles desempeñan, cuáles son sus desafíos y qué estrategias desarrollan frente a estos para conciliar sus dinámicas familiares y laborales.

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

Pregunta principal: ¿Cómo son las trayectorias laborales entre fileteadores y fileteadoras de la pesca artesanal de la región de Valparaíso y cuál es su impacto en la organización y distribución del trabajo doméstico y de cuidado?

Preguntas secundarias:

1. ¿Cómo es la trayectoria laboral entre fileteadores/as de la pesca artesanal de la región de Valparaíso, según sexo (hombres y mujeres)?
2. ¿Cómo se relaciona la trayectoria laboral en fileteadores/as con los roles de género?
3. ¿Cuáles son los desafíos y estrategias que los fileteadores/as enfrentan para desarrollar la organización y distribución del trabajo doméstico y de cuidado con sus labores de pesca?

IV. Objetivos de investigación

Objetivo general: Analizar las trayectorias laborales entre fileteadores/as de la pesca artesanal de la región de Valparaíso y su impacto en la organización y distribución del trabajo doméstico y de cuidado.

- 2.1 Describir la trayectoria laboral de fileteadores/as de la pesca artesanal de la región de Valparaíso, según sexo.
- 2.2. Relacionar las trayectorias laborales en fileteadores/as de la pesca artesanal de la región de Valparaíso con roles de género.
- 2.3 Analizar los desafíos y estrategias que los fileteadores/as de la región de Valparaíso despliegan para desarrollar la organización y distribución del trabajo doméstico y de cuidado.

V. Marco teórico

V.I Perspectiva y Teoría de Género

Considerar la **perspectiva de género** en esta tesis resulta fundamental para evidenciar desigualdades, transformaciones y persistencias de las normas de género desde sus desviaciones tradicionales. Según Lagarde (1996), el **concepto de género** puede entenderse como un constructo que conlleva atribuciones y expectativas culturales dadas por una normatividad y división sexual fundadas sobre el sexo como hecho anatómico o biológico. El género constituye un sistema dinámico, cultural no biológico, relacional y que edifica el eje central de la organización social, de las identidades, las estructuras y las relaciones en contextos determinados (Scott, 1993; Wharton, 2005).

Históricamente, se ha implantado una dominación y jerarquización masculina, entendida como patriarcado, que ha naturalizado diferencias fundamentadas en razón del sexo, reproduciendo y asignando roles, labores, recursos y espacios sociales de manera desigual a hombres y mujeres, constituyendo la división sexual del trabajo (Butler, 2002; Cobo Bedia, 2005; Lamas, 2013).

De acuerdo con Lagarde (1996), el **término género** se utiliza para describir cómo las personas son divididas en categorías de femenino y masculino, por esto, es una categoría relacional que busca explicar esta construcción diferencial. Las teorías feministas, independiente de su enfoque (psicoanalítico, posmoderno, liberal o crítico), están unidas en la idea de que las diferencias de género son el resultado de procesos históricos y sociales, y no son un hecho natural/biológico. Además, es esencial cuestionar la separación entre sexo y género, ya que la diferencia sexual no se limita simplemente a lo biológico, sino que también se construye socialmente. En última instancia, la identidad de género es una parte integral de la identidad en general, y sexo y género están estrechamente relacionados, pero también importantemente diferenciados debido a la influencia de la cultura en la construcción de la sexualidad mediante instituciones sociales como la familia, la educación y los medios de comunicación, que juegan un rol sustancial en la socialización y perpetuación de normas de género (West y Zimmerman, 1987).

En esta tesis optamos por la perspectiva de género para analizar los fenómenos relacionados con las trayectorias laborales de los fileteadores de la pesca artesanal de la V región y su

impacto en el sistema familiar porque es una forma de situarse que se distancia de explicaciones funcionalistas, esencialistas y deterministas de las normas de género, orientándose a la comprensión de la conducta humana como el resultado de construcciones basadas o moldeadas por experiencias personales subjetivas. Así, se revela el papel de la cultura en la utilización de símbolos para definir pautas o normas sobre lo que se considera apropiado para cada género. Actualmente, conforme a Lamas (2013) se han observado variaciones en esta categoría debido a múltiples enfoques, pero se comparte la búsqueda de descifrar y analizar cómo se desarrolla y construye el género en el marco contextual cultural, considerándolo una tarea fundamental para la ciencia social contemporánea.

V.II División sexual del trabajo: Segregación ocupacional, cuidado y familia

La **división sexual del trabajo** está entrelazada con las relaciones sociales que configuran las dinámicas de poder en la sociedad, abarcando tanto las relaciones de género como las relaciones de clase, que moldean el tejido social casi en su totalidad. Por ello, la división sexual del trabajo implica que los supuestos sobre género moldean también la cultura del trabajo (y los oficios artesanales), determinando la posición de cada género en el entorno familiar y/o laboral. Por ello, la división sexual del trabajo permite analizar cómo los sistemas de género afectan las relaciones entre los sexos abordando problemas como la movilidad laboral de las mujeres y sus ingresos, los cuales resultan inferiores al de los hombres con igual formación (Ibáñez, 2017). Según Roldán (2000) la organización del trabajo y las dinámicas de género en ámbitos productivos reflejan las configuraciones de relaciones macrosociales, donde la desigualdad de género en el trabajo se manifiesta distintivamente y es la principal razón detrás de la disparidad salarial entre hombres y mujeres a nivel global.

La posición de cada género está intrínsecamente vinculada a la dimensión del trabajo y la familia lo que significa que tanto hombres como mujeres son afectados por ambas esferas de manera simultánea. Esto implica que los hombres ya no se limitan solo a la producción y las mujeres solo a la familia. Sin embargo, su manifestación puede variar según los niveles y espacios societales enfocados. Además, estas relaciones están arraigadas en la historia de las sociedades y surgieron en contextos específicos, lo que implica que son mutables y pueden experimentar cambios, no solo como resultado de transformaciones estructurales, sino que, de manera significativa, debido a las acciones individuales y, especialmente, colectivas. En este

sentido, lo que distingue fundamentalmente estas relaciones que combinan aspectos de las relaciones de género y de clase, son las tensiones entre sus diferentes componentes (Pfefferkorn, 2007; Broullón, 2011). En esta tesis, esto se observa en que los oficios relacionados con el mar (pescadores/as, armadores/as artesanales, mariscadores/as, buzos/as, cosechadores/as de recursos hidrobiológicos en la costa como recolector/a de orilla, algueros/as o buzo/a apnea, entre otros) se dicotomizan en base a divisiones sexuales que reproducen estereotipos sexuados. “La división sexual en el ámbito marítimo-pesquero mantiene una estrecha correspondencia con la dicotomía socio-espacial de la tierra y el mar, de ahí que abordemos la feminización del trabajo a través de unas determinadas adscripciones sexuales, previamente asignadas, partiendo de aquellos valores que estereotipan el trabajo y donde las mujeres tienen la ineludible tarea de la reproducción adscrita al ámbito de lo doméstico, junto a otras actividades extra domésticas dentro de los límites de la cultura marítimo pesquera” (Broullón, 2011, p.80).

Una consecuencia directa de esta división, es la segregación ocupacional según género y la separación de los ámbitos públicos y privados. De acuerdo con Ibáñez (2017), la segregación ocupacional basada en estereotipos de género se manifiesta con la modernidad y se refuerza con la industrialización, donde las teorías de socialización de género han enfatizado en la interiorización de expectativas de género en niños, niñas y adolescentes (NNA) influyendo así en sus preferencias laborales y orientación hacia el trabajo de manera multifacética y dinámica a lo largo de la vida.

En este sentido, la **segregación** puede ser **horizontal según género**, la cual refiere a la distribución de hombres y mujeres en diferentes ocupaciones donde tienden a desempeñar distintos roles asociados a estereotipos de género tradicionales, y la **segregación vertical según género** implica una distribución jerárquica de hombres y mujeres en puestos de alta dirección, donde las mujeres están subrepresentadas en roles de liderazgo y/o en ocupaciones con mayores remuneraciones y no así los hombres (Ibáñez, 2017). La **segregación vertical según género** a menudo está relacionada con la segregación horizontal, ya que los hombres tienden a elegir ocupaciones con más oportunidades de ascenso que las mujeres, afectando la movilidad y avance laboral. Esto se conoce como “techo de cristal”, donde existe un límite invisible para las mujeres que les dificulta alcanzar puestos de alto nivel debido a barreras, prejuicios, estereotipos, discriminación y prácticas organizativas que limitan su ascenso y, por otro lado, para los hombres existe la “escalera o ascensor de cristal” que refiere a la tendencia histórica de los hombres para ascender fácilmente en la jerarquía laboral en comparación con las mujeres.

Por eso, se manifiesta la persistencia de trabajos masculinos o femeninos, incluyendo la asociación de ciertas ocupaciones a determinadas cualidades opuestas o antónimas entre los sexos. No obstante, estas diversas relaciones sociales están interconectadas y se mezclan constantemente. Según Pfefferkorn (2007), se crean, se perpetúan y se transforman incesantemente manteniendo y reproduciendo este tipo de relaciones.

Distintas perspectivas teóricas se han enfocado en los motivos detrás de esta segregación, tales como la discriminación, la cual alude a tradiciones y estereotipos arraigados; la auto-discriminación resultado de la socialización de género, donde las mujeres ocupan trabajos similares a los del hogar en el mercado laboral afectando su capacidad de elección. Esta segregación se convierte en un problema cuando los trabajos mayoritariamente ocupados por mujeres reciben inferiores recompensas laborales, escasa autonomía y autoridad, donde los roles de género influyen en la participación desigual de hombres y mujeres en instituciones sociales, económicas, políticas y religiosas, y abarcan actitudes, valores y expectativas que la sociedad considera femeninas o masculinas (Ibáñez, 2017). Por otro lado, en el mercado laboral chileno existe una clara segregación de género tanto vertical como horizontalmente. Esto se refleja en la tendencia de las mujeres a concentrarse en ciertos sectores del mercado laboral (segmentación horizontal) y en roles de poder relativamente inferiores (segmentación vertical), lo que contribuye a disminuir su participación (Undurraga, 2018). De igual manera, Undurraga y Barozet (2015) plantean que las mujeres en Chile, aunque sean altamente calificadas, siguen enfrentando discriminación y teniendo desafíos sustanciales en los procesos de selección de personal que dificulta su inserción y ascenso en el empleo formal.

Entonces, ¿por qué la diferencia sexual implica desigualdad social? Lourdes (2019) y Lamas (2013) argumentan que es por la discriminación de género: una forma común de abuso que tiene profundas raíces en las interacciones entre hombres y mujeres, así como en las instituciones y conceptos universales de la sociedad, como la familia, el trabajo, el matrimonio o la esfera doméstica, los que subordinan a las mujeres como consecuencia de las relaciones que organizan y producen el género. Además, esta discriminación está arraigada en distintas instituciones y estructuras sociales. Este fenómeno se manifiesta con multiplicidad y se extiende a todos los estratos de la sociedad, conformando un sistema complejo de relaciones de poder entre los géneros que resulta en la subordinación de las mujeres en diferentes niveles sociales.

V. III Los cuidados y la familia

Addati *et al.* (2018) plantean la división sexual del trabajo como el reconocimiento de los hombres como proveedores y las mujeres como cuidadoras, posicionando así las tareas domésticas y de cuidado a la esfera de lo privado, teniendo como consecuencia la invisibilización del valor de este trabajo social, articulando y profundizando un tipo de desigualdad ligado al modo de organización social.

Batthyány (2008) define el **cuidado** como una actividad relegada a lo femenino frecuentemente no remunerada, es decir, que no tiene un reconocimiento y valoración social. De la misma manera, Arriagada (2010) define a los cuidados como la gestión y generación de recursos, bienes, servicios y actividades para el mantenimiento y preservación diaria de la vida, la salud, el bienestar físico y emocional, que satisfaga las necesidades humanas de alimentarse, educarse, mantenerse saludable y habitar un entorno propicio a lo largo de todas las etapas de la vida. En este sentido, Urrutia y Figueroa (2018) explican que los cuidados están culturalmente arraigados a la responsabilidad familiar, la cual recae directamente a la figura femenina, determinando la orientación de las políticas públicas hacia la protección de la maternidad en el ámbito laboral. La especificidad del trabajo de cuidado es la de estar basado en lo relacional, ya sea en o fuera del marco familiar.

De todas formas, la noción de cuidado trata una tarea esencialmente realizada por mujeres, ya sea que se mantenga dentro de la familia o que se exteriorice por la forma de prestación de servicios personales (Araya, 2023). Batthyány (2008) asevera que el cuidado fuera del contexto familiar inserto en la esfera pública, involucra una relación de asistencia, atención y preocupación hacia los demás. Esta labor se lleva a cabo mediante interacciones entre dos personas, dando lugar a la formación de vínculos cercanos en una situación de dependencia, ya que una persona depende de otra para su bienestar y mantenimiento.

V. V Trayectoria laboral típica y atípica

El objetivo de este trabajo es analizar las trayectorias laborales atípicas de género, por lo cual es necesario revisar conceptos de trayectoria laboral, trabajo típico y trabajo atípico. Según Marta Ibáñez (2017), las **trayectorias laborales** son entendidas como perspectiva teórica y enfoque metodológico. Teóricamente, Muñiz (2012) las define como una articulación de elementos (entre la vida laboral y familiar en este caso), a lo largo de la vida de un actor social influenciada por esquemas de movilidad e interpretación subjetiva, las cuales son objetivables a través de pautas biográficas identificando formas y determinantes de diferenciación social de colectivos, dadas por historias donde el/la individuo/a se conjuga a sí mismo/a en relación a estos elementos biográficos, laborales y familiares.

En cuanto al **trabajo típico**, según lo planteado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL] (2002) se caracteriza por un ingreso fijo, donde sus condiciones laborales son entendidas como "empleos regulares" de larga duración con ventajas contractuales, largas jornadas de trabajo en un entorno corporativo bajo la supervisión del empleador con salarios y beneficios competitivos; es preferible por la estabilidad que otorga, pero a menudo no está disponible por la falta de oportunidades.

En los países desarrollados como en los países en desarrollo, ha habido un aumento de los empleos "informales" o atípicos, dependientes de recursos y con múltiples formas de generar ingresos y desarrollar habilidades. En los últimos años, el trabajo atípico ha experimentado transformaciones caracterizadas por "tiempo parcial sustancial", "tiempo parcial corto" y "tiempo parcial marginal". Según la Organización Internacional del Trabajo [OIT] (s.f) define **empleos atípicos** como diversas modalidades de trabajo, que incluyen la contratación de trabajadores por un plazo muy corto, ocasional e intermitente, a menudo por un número específico de horas, días o semanas, a cambio de un salario fijado según la cantidad de días trabajados. Rojas *et al.* (2014) también definen trabajo atípico como ausencia de un contrato de trabajo definido con un único empleador en un lugar de trabajo formal caracterizado por: la incertidumbre laboral debido a que el empleo puede finalizar en cualquier momento afectando la capacidad de las personas para planificar su estabilidad financiera a largo plazo; y la falta de seguridad debido a la ausencia de protección en términos de seguridad social, como pensiones,

cobertura médica, seguro de desempleo y respaldo frente a accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo.

Para esta tesis, el **trabajo atípico** se refiere a las formas de empleo que difieren de los modelos tradicionales de trabajo asalariado a tiempo completo. Y **trayectoria laboral atípica según género**, es la evolución de la vida laboral de un individuo/a influenciada por esquemas de movilidad y patrones biográficos en oficios segregados horizontal y tradicionalmente predominado por el sexo opuesto. En ese sentido, **las trayectorias laborales atípicas**, en razón de este marco teórico, será una categoría referida a una **segregación horizontal de género invertida**. Es decir, en relación al tipo de trabajo realizado por hombres y mujeres que presenten una desviación (*atipicidad*) de la norma de género por estar insertos/as en trabajos predominado por el otro sexo a lo largo de su trayectoria laboral. Lo cual, de acuerdo con McClintock (2020) y Bradley (1993), afecta en mayor medida a las mujeres, ya que estas acceden mayormente a ocupaciones masculinizadas en el mercado laboral enfrentando, según Ibañez *et al.* (2022), más discriminaciones, barreras de entrada y cierre social de género, teniendo que minimizar su feminidad y poner en discusión los roles de género, pero a cambio, estas ocupaciones ofrecen salarios mejor pagados que en los trabajos feminizados, lo que compensa estas dificultades.

Por otro lado, cuando los hombres se incorporan a ocupaciones feminizadas experimentan ventajas laborales como la escalera de cristal (*glass escalator*) que les brinda ascensos más rápidos en sus carreras (McClintock, 2020). No obstante, enfrentan tensiones en su identidad de proveedores por las bajas remuneraciones, y externamente son estigmatizados por otros hombres como pasivos, afeminados, homosexuales y/o asexuados. Por lo que las ventajas laborales en trabajos feminizados no compensan las desventajas sociales (McClintock, 2020). Además, a mayor visibilidad de estos hombres en su trabajo, aumenta también la presión simbólica, lo que los lleva a defender su masculinidad minimizando los aspectos femeninos de sus empleos, distorsionando las percepciones de su actividad laboral basándose en estereotipos de género, lo que dificulta que se adapten o eviten los roles tipificados por género en el entorno laboral (Yu y Kuo, 2021).

PNUD (2010) sostiene que la división sexual del trabajo ha otorgado diferentes roles de género tanto a hombres como mujeres, la manera en que se definen sus sentimientos, lo que está permitido y cómo ambos sexos deben relacionarse en la sociedad. De modo que, entender este concepto desde el enfoque basado en las relaciones sociales de género brinda la capacidad de

comprender el cambio en estas mismas desde una perspectiva dialéctica, considerando simultáneamente cómo los individuos, tanto hombres como mujeres, están estructuralmente condicionados y moldeados por las relaciones sociales en función de su posición en las relaciones de producción, su edad, nacionalidad, orientación sexual, etnia, entre otros factores, en los contextos y lugares en los que se encuentran. “La inserción en el mundo laboral representa un ámbito de especial importancia para observar el estado actual y las transformaciones de las relaciones de género y las identidades de las mujeres” (PNUD, 2010, p.17). Al mismo tiempo, estos individuos, a través de su actividad tanto individual como colectiva y sus interacciones, pueden construir espacios de libertad y acción que les permiten modificar y desplazar estas mismas relaciones sociales. Dando como resultado trayectorias laborales atípicas de género, entendidas como la evolución de la vida laboral de un individuo influenciada por esquemas de movilidad y patrones biográficos en oficios segregados horizontal y tradicionalmente predominado por el sexo opuesto.

Conjeturamos que las responsabilidades de cuidado y su feminización no reconocidas ni valoradas socialmente, influyen en las trayectorias laborales atípicas según el género en la pesca artesanal, entre fileteadores, que a menudo carecen de estabilidad laboral y/o seguridad social, donde las normas de género y el cuidado influyen tanto en las trayectorias laborales atípicas como en la familia. De esta manera, Batthyány (2008) expresa que las normas de género y las obligaciones de cuidado emergen como factores influyentes en la dinámica familiar, donde el trabajo doméstico y de cuidado son un componente fundamental para el bienestar individual y social. Al mismo tiempo, se resaltan tensiones inherentes al intento de conciliar las demandas de este tipo de labor con las impuestas por el trabajo remunerado. Esta tensión persiste como un elemento central en las desigualdades de género, afectando las oportunidades para el desarrollo de habilidades, la generación de ingresos propios y la toma de decisiones al respecto. A continuación, se presentará la justificación y relevancia de esta tesis para luego dar paso a la metodología que se emplea para esta investigación.

VI. Justificación y Relevancia

La presente tesis se erige como aporte al contexto poco estudiado de las trayectorias laborales atípicas según género para evidenciar cómo la segregación ocupacional y las dinámicas de género influyen en las formas de reproducción de la familia. Contribuyendo así, teórica y prácticamente a las formas en que el género incide sobre ocupaciones atípicas en el rubro de la pesca artesanal y su relación con las responsabilidades familiares y de cuidado en fileteadores de la región de Valparaíso, aportando a la visibilización de un grupo afectado por diversos factores socioeconómicos y políticos y contribuyendo al entendimiento de un tema poco estudiado en nuestro país: las trayectorias laborales atípicas según género.

VI.I Justificación conceptual

La relevancia conceptual de esta tesis reside en el análisis de cómo las normas y expectativas de género afectan las decisiones, oportunidades laborales y las experiencias de discriminación y desigualdad en el trabajo y la familia. Álvarez (2020) expresa que en Chile se generan tensiones en los grupos familiares pesqueros donde los hombres pierden su estatus como proveedores debido al creciente rol de las mujeres en las labores de la pesca artesanal. Así, la importancia de producir investigaciones y categorías que aluden a trabajos masculinizados/feminizados contando con la inserción por el otro género desde perspectivas orientadas a desentramar estas trayectorias, contribuye al estudio de las brechas de género y su influencia en las dinámicas familiares y la (re)producción de roles de género.

Los estudios existentes en esta área se centran mayoritariamente en experiencias de mujeres en trabajos atípicos a su género (McClintock, 2020; Bradley, 1993) En el caso chileno, hay estudios, como los que se presentaron en los antecedentes de la presente tesis, sobre la división sexual y la inserción de la mujer a la pesca artesanal. Blázquez y Palacios (2016) afirman que, ante el estigma, la violencia simbólica y la deslegitimación, las mujeres mantienen doble jornada de trabajo de pesca, doméstico y de cuidado, mas no hay una cantidad variada de trabajos cuya temática sea lo atípico al género, ya que estos han sido estudiados mayoritariamente desde ocupaciones como mujeres en el rubro de la minería y hombres cuidadores, entre otros (Thomas, 2021; Wilson, 2022). Además, existe una falta de conocimiento acerca de las experiencias y trayectorias de los hombres en ocupaciones feminizadas en Chile. No obstante, la evidencia disponible como hombre en ocupaciones feminizadas indica que, según Moskos (2020), estos presentan mayor reticencia, es decir, duda

o reserva a incorporarse a empleos atípicos a su género debido al esencialismo de género que obstaculiza la reducción de la segregación ocupacional por sexo, reproduciendo representaciones estereotipadas de los varones sobre las ocupaciones típicamente feminizadas. Y según Liguori (2005), estas representaciones masculinas también se dan en rubros masculinizados, señalando que los hombres pescadores comportan creencias culturales enraizadas en la premisa de que el mar no es lugar para las mujeres. Por ende, es relevante abordar esta brecha incluyendo tanto a hombres como a mujeres en el análisis, aportando una perspectiva más completa sobre las dinámicas de género en estos ámbitos.

A nivel latinoamericano, la dualidad del trabajo masculino y femenino se transmite intergeneracionalmente en familias pescadoras artesanales argentinas, donde la labor de despinado y fileteado es masculinizada y algunos hombres comparten sus técnicas con esposas e hijas (Vuarant, 2021). En México, hombres y esposos enseñaban a mujeres las labores relacionadas a la pesca (Blázquez y Palacios, 2016). En Chile, no existe un alcance legal de los servicios e instituciones de pesca en sus sistemas de información que visualice a las personas que ejercen actividades como el fileteado, el oficio de encarnado, de charqueado, ahumado y otras actividades conexas a la pesca artesanal. Sin embargo, recién en 2023 se crea el Registro de Actividades Conexas que contabiliza y visibiliza estas labores de menor valor y a las personas que las realizan, pero aun así la información no es suficiente, ya que es la primera vez que se implementan en este documento estadístico, el cual da cuenta de su feminización e invisibilización (Álvarez, 2021). Por ende, falta aún que se incorporen al RAC la cantidad de mujeres y hombres en regiones específicas para evidenciar la feminización y/o masculinización de estos oficios. Así mismo, la noción de feminización/masculinización y atipicidad en fileteadores de pesca artesanal varía según cada territorio en función de quiénes están sobre o sub representados y cuáles son las percepciones socioculturales sobre estas labores.

VII. Relevancia social

Dado que las prácticas y actitudes de género experimentan cambios y continuidades que afectan significativamente tanto al ámbito laboral como las responsabilidades domésticas y de cuidado en fileteadores, su reconocimiento constituye un aspecto relevante dentro de una agenda social que ha recibido escasa atención (Álvarez, 2021). Este estudio adquiere una importancia crucial al proporcionar información sobre la equidad de género, destacando la magnitud de las transformaciones en este grupo social específico desde esta perspectiva.

Históricamente, los sectores pesquero artesanal y acuícola han presentado brechas de género en distintos ámbitos debido a su masculinización. Aun así, el cambio en las dinámicas ha

permitido que las mujeres se inserten cada vez más en este rubro. Sin embargo, Subpesca, Sernapesca y Dirección de Obras Portuarias (2021) señalan que la mujer ha tenido cabida sólo en actividades menores, paralelas y de menor valorización social en relación a las realizadas por hombres (actividades conexas, algueras, encarnadoras, fileteadoras, ahumadoras, desconchadoras y tejedoras) y también de actividades de emprendimientos, artesanales y gastronómicas. Por ello, falta aún que se incorpore mayor información sobre la cantidad de mujeres y hombres que desempeñan actividades conexas a niveles de regiones diferenciadas, ya que, por ejemplo, la región de Valparaíso no cuenta con estadísticas desagregadas para evidenciar la feminización y/o masculinización de estos oficios. Esta tesis, aporta un valor de exploración conceptual al visibilizar empíricamente dimensiones de trayectorias laborales atípicas al género para un análisis más profundo con especial énfasis en las diferenciaciones entre trabajo productivo, reproductivo y de cuidado. Mas su alcance no es realizar un registro desagregado por sexo de cada actividad conexas. Proponemos estudiar el ámbito de las dinámicas de género entre fileteadores dando relevancia al cambio al interior de las dinámicas familiares y laborales a propósito de la masculinización y feminización de las distintas labores que afectan a individuos y su rubro.

En lo relativo a la legislación, se han garantizado derechos a estos grupos sociales ambiguamente. Tal es el caso de la suspensión de la tramitación de la Nueva Ley de Pesca 2024 por actos de corrupción entre legisladores UDI, IND-RN y la compañía Sonapesca (que aún a 100 gremios pesqueros industriales) que buscaban suprimir el incremento de sanciones como presidio menor en su grado mínimo por almacenar o comercializar especies vedadas. Lo que repercute directamente sobre la pesca artesanal y afecta a las comunidades y familias. El exceso de empresas que pescan por arrastre, destruye y arrasa con todas las especies en su camino y, además, dañan a todos/as los/as pescadores/as y personas que subsisten de recursos hidrobiológicos, volviendo crítica la necesidad de superar la influencia del sector privado en la Comisión de Pesca y las discusiones parlamentarias por falta de transparencia y garantías. Reflejándose así, las consecuencias de la implementación de políticas que abarcan lo económico, lo político, lo social y cultural (Entrena Durán, 1998 citado en Fernández y Moro, 2004). Por tanto, es crucial visibilizar este grupo que además de ser atravesado por temáticas legislativas en materias extractivistas y políticas también pueda ser visibilizado en las desigualdades de género que impactan a comunidades de fileteadores/as y pescadores/as artesanales, así como el ámbito familiar desde una perspectiva situada regionalmente.

VIII. Metodología

Tipo de investigación

Esta tesis presenta un **diseño cualitativo** para abordar el análisis de trayectorias laborales atípicas según género de fileteadores de la pesca artesanal en la región de Valparaíso y su impacto en el sistema familiar según género. Este enfoque permite entender un contexto determinado sin la intención de generalizar resultados, lo que permite comprender y significar fenómenos desde la perspectiva de las personas involucradas (Denzin y Lincoln, 2005).

Instrumento

La estrategia metodológica de producción de información es la **entrevista semi-estructurada y se tomaron fotografías en el lugar de trabajo, posteriormente a las entrevistas, para ilustrar el oficio o situaciones mencionadas por las/los participantes**. Este instrumento fue diseñado por el equipo del proyecto Anillo, en donde como investigadores hicimos leves modificaciones a algunas preguntas para ahondar en temáticas de identidad laboral sobre la valoración del oficio y su impacto en los/as fileteadores/as (cómo es ser fileteador/a?, ¿cómo se siente usted siendo fileteador/a?), los cambios en las condiciones de trabajo en el tiempo, también elementos relacionados a la inserción de sus trayectorias (¿cuántos trabajos tiene o ha tenido?, ¿hace cuánto trabaja en esto?) y distribución del trabajo doméstico desde un enfoque de estructura familiar y responsabilidades de cuidado en diferentes tipos de hogares a fin de adaptarla a la pregunta de investigación y muestra de esta tesis. Estas entrevistas semi-estructuradas son un proceso dialéctico que busca comprender profunda y exhaustivamente un contexto particular (Jiménez, 2012). Esta elección respalda un posicionamiento epistemológico que opera intersubjetivamente para construir una perspectiva particular sobre el contexto, desafíos y estrategias relacionadas con roles de género de fileteadores artesanales. Esto posibilita una mayor adaptación a los entrevistados/as, aclarar términos, identificar ambigüedades y reducir formalismos (Díaz-Bravo *et al.*, 2013), permitiendo aplicar preguntas nuevas para obtener información oportuna que aborde los objetivos y las preguntas de investigación.

Estrategia de análisis

La estrategia de análisis utilizada se basa en la **teoría fundamentada** (*Grounded Theory*). Debido a su carácter inductivo, permite reconstruir la forma en que las personas con trayectorias laborales atípicas al género viven su realidad y los códigos sociales en los que se mueven los trabajos atípicos. Strauss y Corbin (2002) explican que el análisis tiene distintas formas de codificación. En esta tesis se utiliza la **codificación abierta** como exploración inicial para identificar patrones

y conceptos emergentes, y la **codificación axial** para establecer conexiones entre los códigos identificados y desarrollar categorías más amplias para comprender cómo se relacionan entre sí. Esta técnica y metodología fomenta una capacidad analítica promoviendo la exploración de diversas formas de expresión de conceptos mediante la escritura de categorías (Charmaz, 2006). Se opta por esta técnica, debido a su capacidad para identificar nuevas perspectivas y explorar en profundidad la atipicidad según género en las trayectorias laborales de fileteadores artesanales, teniendo en cuenta las limitaciones como los sesgos en la interpretación de las frases que demandan flexibilidad para lograr absorber críticamente el proceso del trabajo.

Participantes

Se entrevistaron a **20 participantes**, 10 hombres y 10 mujeres, divididos en tres grupos de edad para abarcar la mayor diversidad etaria posible: El 1° grupo etario (1°G.E.) es de 20 a 39 años abarcando la población más joven; el 2° grupo etario (2°G.E.) es de 40 a 59 años representando la población más adulta; y el 3° grupo etario (3°G.E.) es de 60 años o más (personas mayores).

El **acceso a participantes** se llevó a cabo mediante 4 series de visitas, donde se realizaron 20 entrevistas *in situ* según la disponibilidad de los/as fileteadores, es decir, realizando una búsqueda directamente a sus lugares de trabajo (mesones/puestos de fileteo con atención directa al público). Se visitaron un total de cinco caletas de la región de Valparaíso entre enero y marzo del 2024: Ventanas, Horcón, El Quisco, Algarrobo y Caleta Portales. Primero se realizaron dos entrevistas piloto a una fileteadora en la Caleta de Ventanas y a un fileteador en la Caleta Horcón (ambas el 16 de enero de 2024) que luego fueron incluidas en la muestra. En la segunda serie de visitas, realizada entre el 19 al 21 de enero se aplicaron un total de 10 entrevistas en las caletas de Ventanas y Horcón. En la tercera serie de visitas, del 13 al 17 de febrero se entrevistaron a cuatro fileteadores de la Caleta El Quisco, una de ellas trabaja en las caletas El Quisco y Algarrobo. Por último, en la cuarta serie se visitó, el día 2 de marzo, la Caleta Portales (ver Tabla 1). Como requisito, los participantes deben: 1) trabajar como fileteador/a y/o 2) haber trabajado en ocupaciones dentro de la pesca artesanal en la V región; no es excluyente si tienen o no hijos/as (ver Tabla 2).

El **muestreo** fue estructural, se accedió a los/las participantes que se desempeñan como fileteadores en la V región mediante una exploración directa en terreno. Este muestreo resulta útil para capturar la diversidad de los/las participantes. Ceron (2006) explica que este establece una red de relaciones en la que cada participante se interpreta como una posición en una estructura más grande. Esta muestra refleja la misma forma que el grupo que está siendo representado. En

una muestra cualitativa, cada participante es único, aportando una perspectiva diferenciada que contribuye a la perspectiva general. Sin embargo, las limitaciones de este muestreo son; el sesgo regional de este estudio, ya que solo se limita a una región, y otro límite es el acceso a fileteadores/as ya que se depende de la disponibilidad de participantes que cumplan con ciertas características, podría haber limitaciones en la cantidad de experiencias o perspectivas dentro de cada dimensión seleccionada.

TABLA 1: DATOS DESAGREGADOS POR CALETA			
	Mujer	Hombre	Total
Caleta Ventanas	4	1	5
Caleta Horcón	4	1	5
Caleta El Quisco	2	2	4
Caleta Algarrobo	0	1	1
Caleta Portales	0	5	5
Total	10	10	20

Tabla 2: Participantes

ID	Sexo	Caleta	1°G.E. (20-39 años)	2° G.E. (40-59 años)	3° G.E. (60 años o más)	Ocupación	Años trabajados en otros oficios del rubro pesquero	Años trabajados en el fileteado	Estado Civil	Tipo de hogar	N° integrantes	N° hijos/as
1	F	Ventanas		56 años		Fileteadora	-	7 años	Casada	Reconstituido	6	4
2	M	Horcón		56 años		Fileteador	-	30 Años	casado	Reconstituido	5	3
3	M	Ventanas		55 años		Fileteador/ Operador de maquinaria pesada	-	40 Años	casado	Reconstituido	6	4
4	M	Ventanas		44 años		Fileteador/ Constructor	-	22 Años	Soltero	Monoparental	2	0
5	M	Ventanas			70 años	Pescador/Fileteador	10 años	16 Años	Soltero	Extendida	4	1
6	M	Ventanas		50 años		Fileteador	-	38 Años	Soltero	Unipersonal	1	1
7	M	Horcón		52 años		Fileteador/ Buzo	-	20 Años	Soltero	Unipersonal	1	2
8	F	Horcón			76 años	Pescadora/Fileteadora	25 años	1 Año	Soltero	Monomarental	2	1
9	M	Horcón		47 años		Pescador/Fileteador	20 años	30 Años	Soltero	Unipersonal	1	0
10	M	Horcón		55 años		Fileteador	-	25 Años	Soltero	Unipersonal	1	0
11	F	Quisco y Algarrobo			67 años	Fileteadora	-	43 años	Casada	Biparental Extendido	6	4
12	F	El Quisco	38 años			Fileteadora	-	7 años	Casada	Biparental nuclear	5	4
13	M	El Quisco		43 años		Fileteador	3 años	20 años	Casado	Biparental nuclear	5	3
14	F	El Quisco	38 años			Encarnadora/ ex Fileteadora/ Vendedora productos del mar	17 años	10 años	Casada	Biparental nuclear	4	2
15	M	El Quisco		48 años		Fileteador/ Profesor	-	12 años	Soltero	Unipersonal	1	1
16	F	Portales			80 años	Encarnadora	-	73 años	Viuda	Unipersonal	1	0
17	F	Portales	35 años			Fileteadora	-	16 años	Soltera	Biparental	5	3
18	F	Portales		52 años		Encarnadora/ Fileteadora	-	20 años	Casada	Biparental nuclear	6	3
19	F	Portales		45 años		Encarnadora/ Fileteadora	-	15 años	Soltera	Monomarental	3	2
20	F	Portales	38 años			Fileteadora	-	17 años	Divorciada	Monomarental	5	2

En cuanto al análisis del muestreo estructural, la distribución de participantes según sexo, son 10 mujeres (50%) y 10 hombres (50%). Respecto de la distribución por edades, el 1° grupo etario (20 a 39 años) cuenta con 4 participantes mujeres (20%); el 2° grupo etario (40 a 59 años) con 12 participantes, 3 mujeres y 9 hombres (60%); y el 3° grupo etario (60 años o más) cuenta con 4 participantes, 1 hombre y 3 mujeres (25%). Con relación a los tipos de hogar; 8 son unipersonales¹ (40%), 6 biparentales² (30%), 3 reconstituidos³ (15%), 2 hogares monoparentales⁴ (10%) y 1 hogar extendido⁵ (5%). El número de hijos e hijas de los/as participantes varía de 0 a 4 hijos/as, con edades entre los 4 y 24 años. En lo referente al estado civil, 8 participantes están casados/as, 5 mujeres y 3 hombres (40%), 10 participantes son solteros, 2 mujeres y 8 hombres (50%), 1 participante viuda (5%) y 1 participante divorciada (5%).

En lo relativo a la distribución por caleta, 5 participantes son de Ventanas (25%); 5 participantes de Horcón (25%); 4 participantes de El Quisco (20%); 5 participantes de Caleta Portales (25%) y 1 participante que trabaja en El Quisco y Algarrobo (5%). En la muestra hay 18 fileteadores/as (90%), 1 encarnadora que toda su vida trabajó en ese oficio (5%) y 1 ex encarnadora ex fileteadora (5%). Hay 4 participantes que además de trabajar como fileteadores, también trabajan en otras ocupaciones no relacionadas al mar. Sobre los años trabajados en oficios del rubro pesquero, estos varían entre 1 y 73 años, la mayoría con experiencia en otros oficios pesqueros antes de filetear (encarnadoras, pescadores y buzos). El rango de años en el oficio de fileteado es de 1 a 43 años.

Las entrevistas se realizaron en el lugar de trabajo, donde se tomaron fotografías, con previa autorización de los/las participantes, para visualizar su trabajo y contexto, las que se presentan en los resultados, respetando las consideraciones éticas y la firma del **consentimiento informado**, donde se asegura la confidencialidad, protección de los/las participantes e información sobre este estudio (ver anexo 1). La duración de las entrevistas varió en las cuatro caletas, la más corta duró 12 minutos y la más extensa 50 minutos; en promedio, las entrevistas duraron 31 minutos. Esta variación se debió a las diferencias en la disponibilidad de los fileteadores en cada ubicación. Principalmente, por factores como la alta afluencia de personas

¹ Gutierrez & Rodríguez (2023) definen hogar unipersonal como aquel vive una sola persona, donde la persona mantiene diversas relaciones socio afectivas fuera de su hogar con interacciones con amistades cercanas, pareja y/o relaciones con familiares (padres, hermanos, etc.).

² Encuesta CASEN (2009), define hogar biparental como el núcleo donde se encuentra el/la jefe/a de hogar y su pareja, independiente de su situación legal.

³ BCN (s.f) define hogar reconstituido como aquel constituido por los progenitores, sus hijos comunes y los que tuvieron en una unión anterior con otra pareja.

⁴ BCN (s.f) define el hogar monoparental como aquel constituido por un/a solo/a progenitor y sus hijos/as.

⁵ BCN (s.f) define hogar extendido como aquel constituido por progenitores, hijos. parientes consanguíneos y/o por afinidad. Reconocido en el artículo 815 del Código Civil.

esperando ser atendidas para el fileteado de pescado y mayor disponibilidad los fines de semana después de las 14:00 hrs.

En suma, la metodología de este estudio tiene un diseño cualitativo, realiza entrevistas semiestructuradas y se basa en la teoría fundamentada como estrategia de análisis. En la siguiente sección se presentan resultados y análisis a partir de las entrevistas realizadas. La operacionalización cuenta con una dimensión general de Trayectorias atípicas y tres subdimensiones dadas por los objetivos de investigación, donde se formulan preguntas para cada subdimensión; aquellas que no cuentan con preguntas es porque son códigos emergentes (anexo 2).

IX. Análisis y Resultados

IX. I Trayectorias laborales

El objetivo de este apartado es **describir la trayectoria laboral de fileteadores** de la pesca artesanal de la V región según sexo. Para ello, se erigen los siguientes hallazgos evidenciando una marcada variabilidad en las trayectorias individuales de cada participante. Este fenómeno resalta la diversidad de experiencias, contextos y circunstancias que caracterizan a estos actores dentro de su trabajo y su familia. En cuanto a la ocupación de fileteadores, predominan ocupaciones mixtas de pescadores/as y fileteadores/as tanto en hombres como en mujeres, aunque actualmente la mayoría de la muestra es fileteador/a. El 1° grupo etario de 20 a 39 años son mujeres cuyas trayectorias tienen un rango de 1 año a 17 años. En el segundo grupo etario de 40 a 59 años, se presentan dos mujeres de 7 a 17 años de trayectoria en el oficio, predominando en este tramo hombres con más años de experiencia en el fileteado, los cuales tienen un rango de 12 a 40 años de trayectoria en el fileteado. Y en el tercer grupo etario de 60 años o más, son tres mujeres cuyas trayectorias van de 7 a 43 y 73 años cada una y un hombre con 16 años de trayectoria de fileteado. No encontramos fileteadores en los primeros rangos etarios debido a que no se encontraban disponibles fileteadores muy jóvenes y a la diversidad interna de cada caleta

Las trayectorias laborales de fileteadores/as, en promedio, son de 23 años, sin diferencias significativas en la cantidad de tiempo entre hombres y mujeres. Los hombres, en promedio, llevan 25 años de trayectoria en el fileteado, mientras que las mujeres llevan en promedio 26 años de trayectoria. El promedio de edad en que comenzaron a trabajar los fileteadores/as es de 25 años, pero en su mayoría iniciaron a muy temprana edad desde rangos etarios que van desde los 7 años hasta los 54 años.

El participante n°6 expresa que, *“yo como desde los 12 años que vengo aquí a pelar pescado, aprendí y aquí me quedé. A mí me va bien, no es un trabajo estable, pero te da como para vivir, la temporada no más”* (Filetero, 50 años, Caleta Ventanas). Los y las participantes cuentan con experiencias previas en actividades pesqueras artesanales, ya que poseen un conocimiento significativo sobre la red, los espineles, la captura, el manejo y la venta del pescado. Estas

experiencias previas han sido vitales para los fileteadores, permitiéndoles adaptarse rápidamente a las demandas y desafíos del trabajo. El conocimiento acumulado, las habilidades prácticas, el sentimiento de familiaridad con el entorno y las herramientas utilizadas en la pesca artesanal se convierten en una base sólida sobre la cual pueden perfeccionar y mejorar sus técnicas de fileteado. *“Primero con máquinas voy buceando, buceando y eso, me gustó el mar, bucear. Después ya cuando ya me puse más viejito, me puse a la pesca”* (Filetero n°7, 52 años, Caleta Horcón). Para muchos de ellos y ellas, el cuerpo es utilizado como una herramienta de trabajo y la edad significa una limitación para desempeñar los distintos oficios pesqueros como la pesca y/o el buceo. Los buzos son considerados jóvenes mientras su condición física y de salud lo permitan; cuando estas fallan, pasan a otros oficios. No así los/las fileteros/as que pueden trabajar a cualquier edad. *“Pero si yo me voy, este puesto se lo pasan a otra persona. Pero aquí la preferencia se la dan a los **pescadores pasivos**, que son los que ya no se pueden ir al mar por enfermedades o que por otros motivos ya no pueden ir, salir a pescar al mar.”* (Fileteadora, 52 años, Caleta Portales).

Esta ocupación no es solo un trabajo, sino una parte integral de su vida desde una edad temprana. Desde pequeños, han estado expuestos al mundo de la pesca y el fileteo, ya sea a través de sus propias experiencias trabajando en actividades pesqueras o a través de sus familias y comunidades. Así lo expresa el participante de 38 años: *“Trabajo desde los 8. Yo creo que desde cuando nací, porque mi mamá siempre estuvo acá porque cuando ella estaba embarazada venía a venderle los productos de mi papá acá al mar, entonces yo creo que desde cuando yo estaba en la guata de mi mamá yo ya estaba aquí”* (Fileteador, 38 años, Caleta El Quisco). Es notable cómo algunos/as comenzaron a trabajar desde la niñez inclusive en oficios como el de la participante n°16, que ha trabajado únicamente como encarnadora en los espineles desde muy temprana edad: *“Yo llegaba de la escuela y después llegaba a ayudar a mi mami. Como desde los 7 años que soy encarnadora (...) yo le ayudaba a mi mami, aprendí viendo porque venía todos los días y aprendí mirando (...) Encarnar el pececito en los anzuelos y aclarar, que es sacar los anzuelos y ordenarlos. Tengo que hacerlo con 1.200 o 1.300 anzuelos.”* (Encarnadora, 80 años, Caleta Portales). Este oficio se ilustra en la foto 1.



Foto 1: Encarnadora trabajando en espineles, Caleta Portales.

De esta forma, cada individuo que se dedica al trabajo de fileteado llega a esa ocupación por razones particulares y circunstancias únicas. No obstante, se identifican patrones tanto en hombres como mujeres donde su motivación de inserción se conecta con razones económicas y por una continuidad familiar. *“Un amigo me decía: oye, gánate unas monedas aquí limpiando pescado. No hay mucha gente, están llenos. Ya, pues me prestó la mesa, el cuchillo que había al lado de él. Y me fue bien, así que ya el otro día, y el otro día, y ahí me quedé”* (Fileteador, 47 años, Caleta Horcón). Otro participante menciona que su cambio de ocupación a fileteador se debe a la necesidad de llevar sustento económico a su hogar después de haber sido buceador: *“es mi modo de vivir entonces para llevar el sustento a mi hogar para mis hijos”* (Ex-buceador, Fileteador, 50 años, Caleta Ventanas).

Mientras que otras fileteadoras destacan la necesidad de cubrir gastos básicos del hogar: *“Con esto, se tiene que pagar la luz, el agua, se tiene que pagar el gas, se tiene que pagar la comida, todo con esto. Por eso, este es mi trabajo”* (Fileteadora, 56 años, Caleta Ventanas). También, en su mayoría las mujeres buscaban obtener mejores ingresos que en otros trabajos relacionados con la pesca artesanal como los espineles: *“Tuvimos que pagar por el puesto mil pesos diarios. Pero yo no quise volver a trabajar en los espineles ni desenredando la red de pesca porque no*

me es mucho el sueldo en esos trabajos. Aparte estaba todo el día trabajando en los espineles por diez mil pesos mínimo, pero aquí en el trabajo de fileteado de pescados al medio día me hago diez mil pesos” (Fileteadora, 45 años, Caleta Portales). También, desenvolverse en el fileteado de pescado como una solución a una crisis económica: *“Porque no tenía trabajo. No tenía trabajo, empecé primeramente vendiendo pescados porque estaba pasando por un mal momento económico (...) Este es uno de mis trabajos, porque en las tardes hago entrega a domicilio. Hago delivery de pescados que es un negocio aparte, pero me alcanza para vivir. Pero acá fileteando pescados igual se gana bien”*. (Fileteadora, 38 años, Caleta Portales).

Se evidencian fluctuaciones en los ingresos. Se destaca la necesidad de moverse a diferentes áreas para encontrar trabajo y variedad de fuentes de ingresos diarios. Esta diversificación no se limita específicamente a la pesca, sino que abarca una amplia gama de actividades económicas. Los fileteadores y sus familias negocian con restaurantes para filetear pescado, venden diferentes productos, realizan trabajos esporádicos de servicios o construcción. Esta flexibilidad en las fuentes de ingresos no solo asegura la subsistencia, sino que también fortalece las redes comunitarias y promueve su resiliencia económica; *“Como a las 8, más o menos empieza a llegar el bote y la gente empieza a cargar para acá y uno para allá. De las 8 de la mañana. Y no paro hasta las 6 de la tarde o 7 de la tarde. Porque atendemos a los restaurantes también”* (Filetero, 56 años, Caleta Horcón).

La flexibilidad e independencia que brinda el trabajo de fileteado permite **formas de diversificar ingresos personales y familiares a través de emprendimientos independientes que prestan servicios de fileteado a grandes restaurantes o clientes particulares a domicilio**. Por ejemplo, la participante n°12 comenta: *“cuando no tengo pega acá en el pescado, trabajo en cualquier cosa, como limpiando sitios, eh... Buscando leña. Póntele, ahora yo tengo un cuidado en la comunidad, tengo que hacer el aseo de la plaza, de todo cachai? O sea, yo no le tengo asco a ninguna pega, trabajo en lo que venga”* (Filetera, 38 años, Caleta El Quisco).

Estos relatos dan cuenta de la diversificación de ingresos, ya que tanto hombres como mujeres mencionan tener trabajos adicionales, para complementar sus ingresos y asegurar su estabilidad económica. Este patrón común revela una realidad compartida, la cual es la necesidad de estabilidad económica y la urgencia de aportar al bienestar de sus seres queridos. Así, aunque los caminos que los llevaron a esta ocupación varían, la motivación subyacente de buscar una forma de sustento para sus familias es un hilo conductor que une sus historias y sus trayectorias,

tanto de hombres como de mujeres. En la foto 2 y 3 se ilustra el trabajo en mesón de fileteado en contacto directo con el público.



Foto 2 y 3: Fileteadores pelando pescado al público, Caleta Ventanas.

Este trabajo en contacto directo con la gente, moldea la percepción del oficio: *“Ve la misma gente, la misma gente, esto a mí me fascina estar con público, me fascina tratar porque uno va aprendiendo más cosas y aprendí también a filetear otros pescados porque estos pescados que están saliendo ahora yo no los sabía filetear, solo la pura pescá y fileteo de todo ahora. Menos una, el lenguado no sé, ese que es uno plano y que es por un lado blanco y un lado plomo. Pero a mí me... como te dijera... yo sin esto no viviría”* (Fileteadora, 67 años, Caleta Algarrobo y El Quisco).

El sentido de responsabilidad y vocación también se encuentra muy presente en el relato de los participantes: *“es un don en realidad. Bueno, para mí por lo menos es un don porque va en mi sangre, porque mi abuelo, mi papá es fileteador, mi mamá es fileteadora. Entonces yo tengo el don (...) Mi papá, mi viejo, él me enseñó a filetear. Mi papá, que en paz descanse, él falleció el año pasado. Mi papá es mi ídolo, uno siempre va a querer ser como su papá independiente en lo que él trabaje. Mi papá trabajó hasta las últimas, trabajó en la calle vendiendo pescados y los fileteaba. Él trabajó aquí en la caleta desde los seis o siete años. Y trabajó toda su vida y se enfermó por este trabajo, por la humedad, por el cansancio de las manos, los huesos (...) es*

un homenaje a mi viejo, a mi papá. Seguir lo que a él le gustaba” (Fileteador, 43 años, Caleta El Quisco). Esta connotación familiar en la trayectoria laboral se da tanto en hombres como en mujeres. *“Yo aprendí, yo aprendí de mi mamá porque mi papá, curiosamente no todos los pescadores saben filetear pescado. La cosa es que ellos se dedican a pescar y el pescado que no vendían se lo llevaban para la casa, entonces mi papá que era pescador llegaba con el pescado, y mi mamá lo fileteaba. Yo miraba a mi mamá y nunca se me olvida eso, la manera en que ella fileteaba tan tranquilamente, con mucha paciencia (...) Hace 17 años. Yo llegué acá porque mi familia pertenece y ha trabajado en esta Caleta Portales como pescadores. Y mi hijo hoy en día también es pescador”* (Fileteadora, 38 años, años, Caleta Portales). Se destaca la importancia de la trayectoria ocupacional personal en la trayectoria laboral familiar.

Además, la ayuda de sus familias para la inserción fue significativa para la mayoría de los y las participantes. En cuanto a la inserción al fileteado de la pesca artesanal, se evidencia una inserción dada por la familia, pero por un familiar hombre y/o por la pareja masculina principalmente. *“Claro, sí, acompañándolo a él. Sí, y me gustó y de ahí nunca más me salí de aquí”* (Fileteadora, 56 años, Caleta Ventanas).

“Me enseñaron, póntele... me enseñó mi suegra y después me enseñó mi marido igual así que eso me llevó a trabajar limpiando pescados y cosas así”. (Fileteadora, 38 años, Caleta El Quisco). Se destaca la importancia de la tradición familiar en la socialización intergeneracional del oficio, esta colaboración fortalece los lazos familiares y asegura un flujo constante de conocimiento y habilidades entre los miembros. La experiencia compartida en la pesca artesanal y el fileteado crea una dinámica en la que cada integrante contribuye con su experiencia y fortaleza, lo que caracteriza el ingreso y el aprendizaje a este trabajo. Se instaura así, una dinámica común y frecuente donde esta transmisión intergeneracional también implica una socialización dada por los hombres de la pesca artesanal y el fileteado hacia las mujeres. *“Que son muy machistas, que creen que las mujeres no pueden, que no las van a llevar al mar. Por ejemplo, las niñas que trabajan en eso iban con el abuelo, una de las niñas. Y la otra iba con el marido al mar a pescar. Pero de no ser por eso, por sus familiares pescadores no las hubieran llevado. Lo cual no debería ser, todas podemos ser pescadoras y que sea un trabajo igual que todos”* (Fileteadora, 38 años, Caleta Portales). Esta socialización masculina del oficio ha generado una paulatina sobrerepresentación femenina en algunas caletas como la Caleta Portales. No obstante, en caletas como El Quisco, Horcón y Ventanas se da una subrepresentación femenina. *“Yo ahí con mis hombres, con mi gente pescadora. Todos los hombres ahí me enseñaron a remendar, a tejer, a hacer redes, a calar, a calar espineles. Todo,*

todo. Ellos me enseñaron todo. Yo me siento muy orgullosa de ser pescadora de Horcón. Porque los pescadores aquí son completos, saben todo. Y ellos me enseñaron a tejer. Sí, entonces ellos me enseñaron a remendar, a hacer redes, a tejer, a hacer todo. Entonces yo me siento muy orgullosa de que ellos me hayan enseñado” (Filetera, 76 años, Caleta Horcón). En donde la mayoría eran hombres cumplían un papel de insertar a las pocas fileteadoras que allí se encontraban. Aun así, esto aporta, de igual manera, a la diversidad interna de estas caletas en las que no se encuentran muchas mujeres. Si bien los registros del RAC miden a nivel de seis regiones, sus resultados no confirman una feminización del oficio como tal, al menos en las caletas de la región de Valparaíso. Por lo que falta indagación cuantitativa y cualitativa que analicen la división sexual del trabajo en este oficio con mayor distinción entre caletas y en las regiones.

Otras personas optaron por este trabajo fuera de Santiago en busca de oportunidades de una vida más tranquila en regiones menos urbanizadas. Para otros, la decisión de convertirse en fileteadores puede estar motivada por la necesidad de empleo inmediato o la búsqueda de una forma de ganarse la vida en una labor que manejan bien. *“Yo no andaba buscando un trabajo en el cual fuese apatronado, siempre busqué algo más libre, con más libertad. Y la verdad que el hecho de que lleguen los botes a la orilla y ver esas sensaciones, esa vibra que se torna cuando el pescador llega y el comprador está ahí comprando y el fileteador está ahí a punto de agarrar el filete, es algo bien entretenido”* (Fileteador, 52 años, Caleta Horcón).

Por otro lado, si bien algunos fileteadores siguieron los pasos de sus padres y madres y su inserción consistió en heredar el oficio de la familia inclusive desde una edad temprana por algún familiar, otros participantes no contaban con una transmisión familiar intergeneracional del oficio de la pesca y/o el fileteado *“No. Yo aquí no tengo familia. Yo antes trabajaba como empleada doméstica puertas adentro”* (Fileteadora, 45 años, Caleta Portales). El participante n°7 declaró que su inserción al fileteado fue así: *“Mi amor, mira, yo empecé a trabajar a los 11 años por un tema de necesidad en mi casa porque nosotros veníamos del norte. Mi papá era minero. Entonces lo jubilaron a mi papá y llegamos nosotros a Caleta. Y por aquí y por allá, por las cosas de la vida, el viejo hizo cosas que no tenía que haber hecho y yo me puse a trabajar muy chiquito. Entonces yo terminé mi cuarto medio y de ahí seguí trabajando. No me interesó tener una carrera y nada. Y aparte que en ese tiempo yo ya estaba trabajando en los pollos. Entonces yo venía a vender pollos y a los 18, 19 años yo ya me mantenía solo”* (Filetero, 52 años, Caleta Horcón). Así lo expresa también el fileteador de 56 años de Caleta Horcón: *“Otro motivo familiar, más bien. Yo llegué con mi señora y mi guagua (...) De acá no somos.*

Y al final de que ya... Ya me quedé aquí (...) Y ahí después aprendí viendo (...) Y me quedé, pues me gustó, y me quedé, me quedé... Después de un tiempo, a los años, quedé viudo con un bebé". Para estos últimos, su inserción en el fileteado fue completamente práctica. Tuvieron que aprender las técnicas de fileteado y especies de peces observando a sus compañeros o mediante instrucción directa. Este proceso de aprendizaje sin una trayectoria previa en la pesca a menudo implicó enfrentar el rechazo de sus compañeros, quienes veían con recelo la incorporación de individuos ajenos a la comunidad artesanal del mar y a la tradición familiar de la pesca: *"Bueno, por el sindicato, cuando hay una persona enferma le hacen una junta, pero entre nosotros, los peladores de pescado, no existe nada, ni siquiera compartir algo después de la jornada. Entre los que somos de afuera nos podemos juntar, pero con los de acá no; son individuales. Bueno, en todo tipo de cosas está este obstáculo, está ese eso, tantos años aquí y yo sigo siendo el mismo weón de afuera. Nací santiaguino y moriré santiaguino"* (Fileteador, 55 años, Caleta Horcón).

En resumen, el primer objetivo es describir la trayectoria laboral de fileteadores de la pesca artesanal de la V región según sexo. Los resultados muestran que las trayectorias laborales de los y las fileteadores/as son variables en función del sexo, la edad, factores económicos, la vocación y el contexto familiar. Predominan oficios mixtos en ambos sexos tales como buzos, pescadores/as, encarnadores/as en espineles. Las mujeres más jóvenes (20 a 39 años) tienen trayectorias de 1 a 17 años. Mientras que los hombres de mediana edad (40 a 59 años) y las mujeres mayores (60 + años) cuentan con trayectorias significativamente más largas que pueden llegar hasta los 73 años. En promedio, los hombres llevan 25 años trabajando como fileteadores, y las mujeres 26 años. Con una fuerte dependencia de la transmisión de conocimientos y habilidades a través de un familiar o cercano de sexo masculino quien es el socializador de este oficio en su mayoría.

La mayoría comenzó a trabajar desde muy temprana edad, algunos/as desde los 7 años, subrayando la transmisión intergeneracional del oficio y la necesidad económica de sus familias. La flexibilidad del trabajo permite diversificar sus ingresos donde tanto hombres como mujeres se insertan a este oficio debido a estos mismos factores y, a menudo, por la continuidad de una tradición. Además, independientemente de las diferencias de inserción y duración de las trayectorias, el sentido de responsabilidad y vocación, sumado a la pasión por el trabajo y la conexión con el mar, son comunes a todos/as los/las participantes.

IX. II Relación entre trayectorias laborales y roles de género

El objetivo de este apartado es relacionar las trayectorias laborales en fileteadores de la pesca artesanal de la región de Valparaíso con roles de género. Dentro de los relatos sobre el trabajo de fileteado, se destaca una tendencia hacia la percepción del fileteo como una labor predominantemente masculina por parte de ambos sexos. Se evidencia una suerte de apropiación por parte de los hombres que realizan este oficio, lo cual no contrasta con lo que la literatura indica en términos del fileteado como trabajo feminizado. Según el RAC del año 2023, de 506 personas fileteadoras, el 72,13% son mujeres (365) y solo el 27,87% (141) son hombres en cinco regiones centrales (Valparaíso, O'Higgins, Ñuble, Maule, Biobío) lo que a primera vista da entender que el oficio es feminizado, sin embargo, no hay resultados desagregados por región como para aseverar lo que propone la literatura para el caso de la región de Valparaíso. Además, en terreno comprobamos que algunas/os fileteadores/as estaban registrados/as en el RPA como recolectores de orilla, lo que no se condice con la definición del trabajo que realizan, ya que solo a finales de 2023 se visibilizó y cuantificó a las personas fileteadoras. Por ende, el análisis de la percepción y representación del fileteo como un oficio masculinizado contrasta con las estadísticas actuales. Este aparente desfase implica distintas expresiones de machismo y estereotipos de género que impactan en la forma en que se valoran y distribuyen los roles laborales en la pesca y el fileteado.

La actividad de fileteado nace en un contexto tradicionalmente masculinizado y no se ha transformado en una labor femenina, esto difiere solo en algunas caletas en distintas localidades establecidas donde hay mayor presencia de mujeres. En el ámbito de la pesca, a pesar de que los trabajos conexos, como el fileteado, no requieren ser dueño de un bote, no se fomenta el acceso de las mujeres debido a los roles de género establecidos. PRODEMU (2023) indica que las actividades relacionadas con la pesca, realizadas en tierra, suelen considerarse feminizadas. Sin embargo, en terreno se evidencia que gran parte de las actividades asociadas a la pesca artesanal están altamente masculinizadas. Los pescadores han arraigado la percepción de que todas las tareas vinculadas a la pesca, incluido el fileteado, son inherentemente masculinas. Este trabajo se percibe como apropiado solo para hombres, pero se evidencian nuevas masculinidades que no excluyen a las mujeres de estos roles que analizaremos más adelante. No obstante, se mantiene una frecuente mención al machismo en el ambiente laboral, así como en las dinámicas relacionales entre colegas, tanto en hombres como mujeres. Ya que participantes mencionan las dificultades y prejuicios que enfrentaron, incluyendo falta de apoyo y discriminación en el trabajo. A pesar de ello, hay una persistencia por mantenerse en el

trabajo. Esto se evidencia en los siguientes relatos. *“Porque es muy machista, porque, por ejemplo, los pescadores son puros hombres, cuando salió mi hijo, entró una niña a los pescadores, y fue la única que entró al sindicato, y recién el año pasado entró otra. Hay dos mujeres en todo el sindicato de pescadores. Pero entraron por la ley de mujer no más, porque no querían dejarlas entrar”* (Fileteadora, 38 años, Caleta Portales). Esta declaración resalta barreras y actitudes discriminatorias hacia las mujeres que deben enfrentar la exclusión de roles y la necesidad de mayores medidas legales para instaurar espacios igualitarios. La falta de representación femenina en los sindicatos limita la diversidad de perspectivas y la inclusión de temas relevantes para las mujeres. *“El machismo, esa diferencia de machismo. De repente, hacerle creer a las pescadoras o fileteadoras que no lo pueden hacer por ser mujer. Dicen que no podemos porque como mujeres supuestamente no tenemos fuerza”* (Filetera, 52 años, Caleta Portales). Esta declaración muestra cómo las mujeres enfrentan estereotipos que cuestionan su capacidad para realizar tareas de fileteado, ya que estas expectativas y atribuciones están basadas en características biológicas percibidas como limitantes. *“Para las mujeres es más difícil porque también son mujeres y aquí es una calle de hombres. Cómo dicen por ahí, hay millones de hombres y aquí hay cien hombres y cien pescadores en esta zona. Son palabras de un pescador”* (Filetero, 55 años, Caleta Ventanas). El participante describe el entorno laboral como “una calle de hombres” sugiriendo una cultura laboral altamente masculinizada excluyente o desfavorable hacia las mujeres. Subrayando una proporción desbalanceada y que las mujeres son minoría en este trabajo, lo que puede influir la dinámica y percepción de ellas en este campo.

El machismo se manifiesta en la creencia de que las pescadoras o fileteadoras no pueden realizar ciertas tareas por ser mujeres. Esto refleja una discriminación de género que limita las oportunidades y el reconocimiento de las habilidades de las mujeres en este entorno. Por ejemplo, la participante n°19 dice: *“Pero cuando llegué recién a trabajar como fileteadora los hombres no me dejaban trabajar porque pensaban que si yo trabajaba aquí les iba a quitar los clientes. Pero en mi opinión, el cliente es dueño del pescado y va donde quiere”* (Filetera, 45 años, Caleta Portales). En los relatos, se sugiere que las mujeres no son comúnmente asociadas con el trabajo de fileteador, y se hace hincapié en la rapidez y eficiencia del trabajo realizado por los hombres en comparación con las mujeres. Esta narrativa refuerza la idea de que el fileteado es una ocupación atribuida a los hombres y, por lo tanto, contribuye a perpetuar la idea de que ciertos trabajos son inherentemente masculinos. *“Igual es difícil que la mujer aprenda a pelar pescado. Aquí hay una pura señora”* (Filetero, 70 años, Caleta Ventanas). Se vuelve a evidenciar lo arraigado que están ciertos estereotipos de género, históricamente

construidos, en las ocupaciones y roles laborales artesanales en torno al mar. La pesca y las actividades relacionadas con ella, como el fileteado, contribuye a la idea de que las mujeres no tienen un lugar en este campo. Sin embargo, es importante reconocer que esta percepción no refleja la capacidad de las mujeres para desempeñarse en roles tradicionalmente masculinos (ver foto 4 y 5).



Foto 4: Fileteadora de la Caleta Portales. Foto 5: Fileteadora de Caleta Portales.

De esta forma, se mantienen barreras de género que enfrentan en su mayoría las mujeres, quienes buscan una inserción a este campo enfrentando estereotipos arraigados y prácticas machistas. En las siguientes declaraciones se evidencian las creencias y estereotipos arraigados; “No hay mujeres para la pesca” (Filetero, 70 años, Caleta Ventanas). Esta declaración implica una norma no escrita, una barrera al acceso de mujeres a ocupaciones dentro del fileteado; “Sí, la pesca es de hombres y además hay mujeres” (Filetero, 70 años, Caleta Ventanas). Esta es una percepción tradicionalmente masculina del oficio, reforzando así, roles de género que asignan esta actividad a los hombres; “Porque es como que la pesca es más para los hombres, usted no sabe, yo no sé nada. Claro. Y al final usted va para el puerto, va para cualquier caleta, puros hombres” (Filetero, 56 años, Caleta Horcón). Estas afirmaciones indican una presencia minoritaria y/o menos reconocida de las mujeres, sugiriendo una invisibilización de las contribuciones que estas hacen al trabajo pesquero, donde los roles predominantes y valorados siguen siendo ocupados por hombres. “No es por discriminar a las mujeres, pero siempre hay problema cuando se trabaja con las mujeres, porque como que ellas se creen prioridad” (Filetero, 55 años, Caleta Horcón). Esta expresión refleja actitudes discriminatorias en el

contexto laboral. Esto limita las oportunidades de las mujeres y perpetúa una cultura de desigualdad de género en el trabajo de fileteado.

La atención al público y las formas de trabajar tampoco quedan fuera de estereotipos por parte de los hombres; *“la gente elige mucho más a las mujeres que al hombre. Porque la mujer lo limpia mejor, es más delicada para limpiar el pescado. Porque la mujer siempre hace las cosas con más calma, nosotros los hombres somos como más arrebatados, a lo rápido.* (Fileteador, 43 años, Caleta El Quisco). Esta aseveración reproduce un estereotipo de género que asocia a la mujer a la delicadeza, la minuciosidad y meticulosidad, en contraposición a los hombres que según él son más arrebatados y rápidos. *“Es que el hombre como que puede ser más rápido, ¿no? Claro. La mujer es más lenta, pero diferencia ella va a limpiar igual, usted ve todo como lo limpió yo. Claro, pues. O a lo mejor no lo va a hacer igual, porque yo en limpieza no es por nada, porque yo solo puedo decirle donde estoy. Y yo soy el más limpio que hay”* (Fileteador, 56 años, Caleta Horcón). Estas frases estereotipan la habilidad física masculina como superior y mayormente eficiente en las tareas de fileteado, relegando a las mujeres a roles considerandos menos demandantes físicamente; *“La mujer tiene muchas más posibilidades, por público, porque es una mujer y se van todos para allá. Estamos claros. Como uno es feo, las cabras no van a venir a pasarle el pescado a uno”* (Filetero, 55 años, Caleta Horcón). Esta frase de discriminación basada en la apariencia física, es también un estereotipo que refleja una valoración superficial de la apariencia y su impacto en las posibilidades de atender y filetear reforzando un rol que las relaciona con la atención al público reflejando una percepción superficial y sexista.

Ahora bien, una participante reconoce que los hombres se dedican más a trabajos de fuerza en la Caleta El Quisco; *“No, no, yo creo que no, si es lo mismo que hace el hombre, la diferencia es que los cabros, ellos sacan, ayudan a acarrear el pescado, y a ellos les dan su polla (dinero, ahorro común), aunque a mí no po porque yo soy mesera no más, filetera. Pero si uno me quiere dar, bienvenido sea, pero yo no tengo problemas con nadie, ningún pescador. Yo vivo mi vida y punto, nada más”* (Fileteadora, 67 años, Caleta El Quisco). Ella menciona que los hombres se encargan de roles asociados a un mayor esfuerzo y a una mayor compensación (“les dan su polla”). En contraste, ella expresa una actitud de aceptación a su posición indicando una resignación o adaptación, sugiriendo que su papel está menos valorado. Lo cual refleja una división de trabajo y distribución desigual de recursos basados en el género. Además, los hombres no son los únicos que comportan expectativas y atribuciones de género hacia las mujeres; *“Yo encuentro que hay más mariconeo entre mujeres que entre hombres. Y entre los*

hombres igual, pero en esta caleta las mujeres se comportan con más mariconeo. Traen cahuines, mentiras y chismes que ellas mismas llevan a la administración de la caleta de pescadores. Y ahora que hay más mujeres se da más el cahuín, el chisme, la cizaña, la envidia por quien recibe más propina o tiene más clientes” (Fileteadora, 45 años, Caleta Portales). Las mujeres a menudo deben demostrar constantemente su capacidad y fuerza para contrarrestar estos estereotipos infundados. En este enunciado se denota que el machismo no solo proviene de los hombres, sino también de algunas mujeres que han internalizado estos prejuicios. Esto crea un ambiente laboral donde la competencia y la desconfianza son comunes, dificultando la creación de una red de apoyo sólida y colaborativa entre algunas colegas mujeres. *“Pero para mí no fue difícil, pero si tú me decías ahora, tú me traes unas cuatro mujeres y que quieren aprender a una edad de unos 25 años, ya no lo aceptaría, porque de 25 años ya no. Yo de 25 años ya, de los 13 años me tienen en el agua”* (Filetera, 70 años, Caleta Horcón). La participante se enfoca en cómo la experiencia y la edad influyen en el trabajo. La importancia que ella da a la experiencia temprana en la adquisición de habilidades y en el desarrollo de la destreza, vislumbra la expectativa cultural que surge en la socialización de género en la transmisión de expectativas laborales mediante la socialización primaria, ya que la involucración familiar en el oficio es una perspectiva arraigada en la tradición. Sin embargo, esta negativa de la filetera para aceptar a mujeres de 25 o más años para aprender el oficio implica una limitación y exclusión a personas que, por diversas razones, no pudieron acceder a un empleo formal o al sector pesquero tempranamente, perpetuando una barrera de entrada basada en la edad y la experiencia prematura con personas de su mismo sexo. Es crucial desafiar estas percepciones, aunque la experiencia inicial es valiosa, también es esencial reconocer que las personas adquieren habilidades en diferentes etapas de su vida. De esta manera, se fomenta un entorno que ofrece oportunidades de aprendizaje y capacitación continua que ayude a superar barreras de ingreso y previene que sus compañeras se vean obligadas a luchar no solo contra los prejuicios de los hombres, sino también contra las barreras impuestas por otras mujeres.

Por otro lado, las diferencias sexuales también están presentes en las prácticas machistas, tales como; *“Aquí antes era muy machista y mi mamá fue la segunda pescadora, y después ahora se puso una que es pecadora y yo era la... creo que la cuarta porque yo tengo permiso pa pescar, el carnet. Creo que fui la segunda persona que sacó el carnet aquí en la caleta de pescadores de las mujeres. Porque a las otras la echaron un tiempo, que era mi mamá y la tía Rosa la echaron porque siempre quisieron ser ellos, por los hombres, el hombre, hombre, hombre y el hombre. Claro, o sea, no la echaron así como que toma y listo, sino como en*

palabras, le tiraban palos, que acá es lugar de pescadores y que no traigan a sus señoras. No y aparte que la mujer de por sí vendían más que lo que los hombres, la gente llegaba como al puesto de mujeres y no al de hombres (...) De repente te botaban las cosas, la mercadería, para que tú no vendieras o te demoraras más o te ponían el bote encima para que no salieras o no te querían ayudar a traer una malla de almejas. En esos años, o sea, yo lo viví desde chica. Entonces era como que después tú te aburriai, después de un tiempo mi mamá decía, ya anda tú no más a pescar, yo no voy a ir más. Así que se dedicó a ser dueña de casa” (Vendedora de productos del mar, ex pescadora, ex fileteadora, 38 años, Caleta El Quisco). El trato hostil y la exclusión tienen formas de prácticas de sabotaje en el trabajo diario, lo que limita la capacidad de prosperar y ser respetadas cuando las mujeres buscan ingresar a trabajos predominantemente masculinos. La adaptación al ambiente hostil y sexista implica una internalización de las expectativas de género y pueden terminar ajustando sus trayectorias laborales para evitar conflictos o mejorar sus condiciones de trabajo, optando por roles tradicionalmente aceptados para su género.

Otras maneras de que las mujeres puedan insertarse en este oficio, es adaptándose a la cultura laboral dominante. *“Si tú querís ser pescadora tenís que ser de cabra chica, de meterte ahí, aprender, y mirar, observar, y ser atento con ellos. Y si ellos te mandan a buscar una cajita, va. Uno tiene que ir. Yo de chica, por eso que estaba aquí con ellos, y todos me enseñaron ellos, porque eran 30, 40 pescadores arremendando las redes. Yo ya sabía arremendar y ahí estaba con ellos”* (Filetera, 70 años, Caleta Horcón). La cita sugiere implícitamente una dinámica donde las mujeres deben demostrar su valía y habilidades para ser aceptadas en roles tradicionalmente masculinos, lo que implica la necesidad de adaptarse y respetar esta estructura social del trabajo entre fileteadores. También hay una fileteadora que reconoce el oficio de fileteado como masculino, manifestando que se siente cómoda trabajando en ese entorno porque se crió con hombres; *”me siento bien, aparte que no me llevo mal con nadie, sé convivir con los hombres cachai? y me llevo bien, me siento cómoda igual. Es que en el fondo igual siempre he estado como entre medio de puros hombres, porque póntele... no sé po, yo soy la única hija mujer de 5 hombres”* (Fileteadora, 38 años, Caleta El Quisco). Como contrapunto, existen situaciones donde las mujeres no se habitúan ni subyugan al axioma laboral hegemónico masculinizado, lo que les trae algunas consecuencias, tales como lo expresa la participante n° 20 de Caleta Portales: *“La pesca artesanal es un mundo muy machista. Una vez sugerí algo en el trabajo y me dijeron que no vale lo que yo digo solo por el hecho de ser fileteadora. Me dijeron que por ser fileteadora de pescado no más, no debía opinar. Yo solo había dado una idea sobre este lugar, por ejemplo, esta caleta es un atractivo turístico porque llega mucho*

extranjero a visitar y comenté que acá hace falta un departamento de relaciones públicas y me dijeron que yo no tenía nada que opinar porque yo fileteaba pescado nomás. ¿Acaso no tengo derecho a pensar? ¿Acaso porque fileteo pescados soy tonta? Entonces si hablo mucho paso a ser la loca o la tonta. Entonces me dejaron como la conflictiva y al final, hoy día llegan los franceses, llegan los gringos acá y andan perdidos, no saben cómo comunicarse con la gente porque nadie habla inglés, ni francés, ni nada y por no haber un departamento de relaciones públicas” (Fileteadora, 52 años, Caleta Portales). Se expresa una frustración por el menosprecio y silenciamiento por parte de la organización sindical pesquera. La desestimación a su persona y oficio sugieren una jerarquía que las condena como menos competentes y las excluye de la gestión o toma de decisiones. La experiencia y trayectoria de esta participante refleja una resistencia individual frente a la marginalización, cuestionando abiertamente los axiomas que la relegan a un papel menos significativo. Y una expresión de sanción laboral era dejarla, por parte de la administración sindical pesquera, en los últimos puestos de la caleta (ver foto 6), como un castigo espacial porque están más aisladas y un castigo económico porque llega menos público al que venderle el fileteado (ver foto 7).



Foto 6: Final de Caleta Portales.



Foto 7: Fileteadora en últimos puestos de Caleta Portales.

IX. III Nuevas masculinidades

En el sector de la pesca artesanal, se manifiestan diversas masculinidades que reflejan diferentes actitudes hacia la igualdad de género y el papel de las mujeres en este rubro. Velázquez *et al.* (2022) identifican cuatro expresiones de estas en el sector pesquero: 1) las *masculinidades tradicionales renuentes*, que presentan mayores factores de riesgo a la salud física y mental tanto propia como familiar y comunitaria, por motivos de que estas aprendieron a construir sus identidades de hombres y pescadores propiciando comportamientos de riesgo, tanto dentro y fuera del trabajo (como el consumo de alcohol y drogas); tal es el ejemplo de estas expresiones en la siguiente declaración; “*No, siempre es igual. Algunos nomás que se vienen a llenar y se van. Porque vienen algunos limpiadores que vienen a puro tomar ... No, pues hay que ayudar, hay que limpiar, todo eso. Y ellos se van. Y para eso nosotros no tenemos ningún control. Porque ponte tú hay uno, que trabaja aquí, pero no venía hace como un mes y ahora apareció. De la nada. Entonces, ¿qué le puedes decirle a alguien? Entonces, igual tiene que haber alguna regla. En algún momento, más adelante. No creo que por ahora*” (Fileteadora, 56 años, Caleta Ventanas).

También están muy presentes 2) las *masculinidades de mayor edad*, resistentes a la igualdad de género; 3) las *masculinidades tradicionales flexibles*, las que, a pesar de comportar conductas tradicionales, imponen menos barreras simbólicas y prácticas basadas en la división sexual; y 4) las *masculinidades aprendices*, referente a nuevas generaciones con mayor apertura a la construcción de expresiones equitativas e igualitarias. “*Han cambiado las generaciones que ahora son más jóvenes. Las camadas que le dicen. Estos pescadores de ahora son distintos a los más antiguos, los pescadores de antes eran más ignorantes, no sabían leer ni escribir, tenían muchas mujeres, muchas familias que mantener. Entonces trabajaban para el día a día, la comida y su carrete*” (Fileteadora, 52 años, Caleta Portales). Las expresiones de masculinidad de mayor edad guardan relación con las primeras declaraciones de los participantes presentes al inicio de este apartado (en página 42).

Y ahora buscamos dar cuenta de los hombres que reconocen la participación de las mujeres en la pesca como algo normal y positivo, destacando que las mujeres pueden desempeñar las mismas tareas que ellos con igual eficiencia. *“somos todos iguales, somos todos seres humanos”* (Fileteador, 50 años, Caleta Ventanas). Estas masculinidades flexibles y aprendices o “las nuevas camadas” representan una visión progresista que desafía las antiguas normas machistas y promueve un entorno de trabajo más inclusivo y equitativo; *“No para nada, acá si llega una mujer, se le puede enseñar. Hoy en día es normal que la mujer quiera hacer lo mismo que hace el hombre. Una vez que la mujer aprende, trabaja súper bien. Entonces no es como antes que el hombre era machista. Ahora no, porque la mujer se ve como un compañero más. Y para mí no hay una diferencia entre hombres y mujeres para hacer este trabajo de fileteador. De hecho, aquí hay una mujer pescadora que sale con su marido al mar y hace la misma pega que él. Entonces no hay obstáculos. Yo con mi señora, de repente le digo que vayamos a buscar pescados en bandejas de 50 kilos y ella de un lado y yo del otro. Pero yo no le digo que no lo haga por ser mujer, porque ella puede, yo no la miro como débil.”* (Filetero, 43 años, Caleta El Quisco).

En este testimonio se expresa una actitud abierta y equitativa hacia la participación de las mujeres en la pesca artesanal. Se destaca que hoy en día es común que las mujeres quieran realizar las mismas tareas y una vez que aprenden, son capaces de desempeñarlas con gran eficiencia. Se menciona un cambio en las actitudes pasadas, indicando que antes predominaba una visión machista que va transformándose, y que ahora las mujeres son vistas como compañeras con las mismas capacidades, donde mujeres participan activamente en las labores pesqueras junto a sus esposos, mostrando que no existen barreras significativas basadas en el género para realizar trabajos como el fileteado. Por otro lado, las masculinidades tradicionales flexibles, reconocen el pasado machista de la pesca, pero aún ven este ámbito como tradicional y casi exclusivamente masculino (ver foto 8); *“Que la pesca, es muy masculina, pero eso era antes que uno no podía salir con mujeres. Y que... No, si eso... antiguamente se pensaba eso por machista, pero da lo mismo. Yo he salido con mujeres también a pescar* (Filetero, 50 años, Caleta Horcón).



Foto 8: Puestos de fileteadores en la Caleta Ventanas

Se expresa una perspectiva más contemporánea y equitativa. Se destaca la importancia del equilibrio y afirma que las mujeres pueden realizar todas las labores relacionadas con la pesca con igual competencia que los hombres, desafiando así, los estereotipos pasados. *“Bueno, por supuesto, tiene que haber un equilibrio en todo. Y no porque ellas sean mujeres no van a poder pelar pescado... Y aparte que ellas hacen la pega tal cual como la hace un hombre. Así que sería alguien envidioso nomás que no quisiera que las mujeres se integraran a un rubro que es tan bonito (...) Antiguamente yo creo que afectaba. Hoy en día no. Hoy en día hay mujeres muy aguerridas, muy luchadoras. Y no creo que sea obstáculo para ellas tener un legado como el de ser pescador. (...) Yo no tendría por qué tener una diferencia entre que una mujer se meta a hacer un tipo de cosas o que haga miles de cosas. No tendría por qué uno estar pendiente de lo que hacen ellas. Al contrario, uno como hombre, ellas tienen que ser partícipes de todo lo que uno pueda tener aquí, todo lo que es relacionado con la pesca, faena, qué sé yo”* (Filetero, 52 años, Caleta Horcón). Se evidencia que hay fileteadores que dan el reconocimiento al valor de las mujeres como participantes activas en el rubro pesquero, destacando su fortaleza y determinación. Para algunos de ellos, no hay razón para diferenciar entre hombres y mujeres en cuanto a su integración y participación en todas las tareas relacionadas con la pesca, subrayando la importancia de la inclusión y el respeto mutuo en el trabajo conjunto (ver foto 9 y 10); *“Si viene a ganarse el sustento, obvio que sí, porque cualquiera puede trabajar”* (Fileteador, 50 años, Caleta Ventanas).



Foto 9: Fileteador y fileteadora trabajando en conjunto, Caleta Horcón.



Foto 10: Fileteadora de la Caleta Horcón

Se enfatiza una actitud inclusiva y pragmática hacia la participación de mujeres en la pesca artesanal, algunos de ellos sostienen que si una persona, independientemente de su género, está buscando ganarse el sustento, debería tener la oportunidad de trabajar en este campo. Esta declaración denota la visión de que las habilidades y la capacidad para contribuir en el trabajo no deben verse limitadas por el género, y que todos deben tener igual acceso a las oportunidades laborales en la pesca y el fileteado. Por ende, las masculinidades de la pesca artesanal tradicionales flexibles, aunque mantienen algunas actitudes tradicionales, imponen menos barreras simbólicas y prácticas, mostrando una mayor aceptación y flexibilidad hacia la participación de las mujeres en el trabajo pesquero. Estos testimonios ilustran una evolución en las percepciones de género dentro de la pesca artesanal, con un rango de actitudes que van desde la aceptación plena hasta una aceptación condicionada por tradiciones pasadas.

Como resultado de este apartado, las trayectorias laborales de fileteadores están intrínsecamente relacionadas con los roles de género, revelando una división sexual del trabajo, donde si bien, los y las participantes destacan que hombres y mujeres realizan las mismas tareas, la segregación ocupacional que dicotomiza al sector de la pesca artesanal ha influenciado la inserción y la permanencia de las mujeres en este oficio debido a los remanentes del tradicionalismo que la división sexual mantiene sobre el imaginario colectivo de este grupo social. Esta división de roles genera expectativas y presiones sociales que limitan las

oportunidades laborales de las mujeres y dificultan su acceso y desarrollo debido a prejuicios y estigmas que cuestionan su capacidad y competencia para desempeñarse en el fileteado. La creencia de que las mujeres deben estar al margen de las labores de pesca porque a menudo se les percibe como menos aptas y/o menos comprometidas, es un sesgo que no sólo afecta sus posibilidades de inserción, sino también su progreso y reconocimiento dentro de los sindicatos o de los gremios. También se destaca su persistencia y adaptación a un entorno laboral que puede ser hostil, sin embargo, hay indicios de nuevas masculinidades que promueven un ambiente más inclusivo, que reconoce las capacidades y desafía las normas tradicionales. Este cambio gradual es una potencial evolución, aunque las fileteadoras en este entorno altamente masculino, continúan enfrentando exclusión, prejuicios y estigmas por parte de pescadores y fileteadores. Estos desafíos simbólicos y prácticos son significativos y deben ser abordados. A esto se suma la percepción negativa que algunos hombres tienen sobre trabajar con mujeres, argumentando que ellas se creen prioritarias o que no sirven para actividades conexas a la pesca. Estos prejuicios y actitudes que aún persisten en el entorno laboral, demuestran también una resistencia al cambio en los roles tradicionales de género y la falta de adaptación a una mayor equidad de género en el ámbito laboral.

IX. IV Desafíos y estrategias para conciliar el trabajo de fileteado, de cuidados y la vida doméstica

La exclusión, los prejuicios y el estigma sobre las mujeres y su inserción a un trabajo tradicionalmente masculino, es un constante desafío tanto en su desenvolvimiento laboral y sindical como en la crianza de sus hijos y en las labores domésticas. La participación femenina ha fortalecido las redes comunitarias de y entre ellas, creando un entorno de apoyo inclusive para el cuidado en el espacio de trabajo; la participante de cuatro hijos/as declara que *“Yo traigo a los niños a mi trabajo. Yo me organizo igual, y mis compañeras de trabajo me ayudan a ver a los niños. Entonces no están solitos”* (Fileteadora, 38 años, Caleta Portales).

La doble carga o doble jornada, que incluye tanto el trabajo de fileteado como las tareas domésticas y el cuidado de la familia, genera un desafío significativo en términos de carga mental constante, derivada de la necesidad de gestionar múltiples roles y responsabilidades; una de las fileteras que se encuentra divorciada con dos hijos expresa que *“Trabajar y trabajar en la casa es un doble trabajo que desgasta el doble”* (Fileteadora, 52 años, Caleta Portales). Esto repercute negativamente en el bienestar psicosocial de la mujer fileteadora. El estrés crónico y la falta de tiempo para el autocuidado pueden llevar a problemas de salud física y mental, afectando su calidad de vida. Así lo expresa la fileteadora de estado civil soltera, de hogar monoparental con dos hijos *“Es cansador. De estar aquí a tener que llegar a mi casa a cocinar, a hacer aseo y lavar. Estar preocupada de que a mi hija no le falte nada, estar preocupada de su colegio, todas esas cosas (...) Seguir esforzándome hasta no poder más. Hasta que mi hija esté grande y ella pueda sustentarse. Pero si yo ya estoy cansada, mi cuerpo ya no es el mismo”* (Fileteadora, 47 años, Caleta Portales). Se resalta el agotamiento físico y emocional expresando su visión de sacrificio por el bienestar de su hija, pero evidenciando la falta de apoyo en tareas domésticas y de cuidado. Esto se evidencia en la participante casada, de hogar biparental extendido que manifiesta: *“Venía con mis polluelos para acá, siempre venía con mis hijos a trabajar aquí. Yo era la única que venía con mis niños a trabajar. Tenía cuatro hijos y cuando estaba embarazada de uno, fueron 3 seguidos, pero siempre estaba aquí hasta el último momento, hasta el último hijo.”* (Fileteadora, 67 años, Caleta Algarrobo). Esta combinación entre el rol de madre con su rol de trabajadora evidencia la falta de opciones de cuidado tanto en su trabajo como en su familia, la participante de hogar unipersonal evidencia que; *“Él es mi hijo mayor, y a él lo crié prácticamente aquí en mi espacio de trabajo aquí en la caleta. Lo traía en los inviernos, con lluvias, pero mi hijo igual aprendió del fileteado. Tengo otra hija, pero mi hija menor no pasó lo que vivió mi hijo mayor”* (Fileteadora, 45 años, Caleta

Portales). Son notables las condiciones adversas bajo las cuales estas mujeres fileteadoras criaron a sus hijos e hijas. Estas situaciones generaron una transmisión intergeneracional del oficio que tanto caracteriza la inserción a esta trayectoria artesanal a temprana edad, pero a costa de la falta de infraestructura y apoyo para las trabajadoras con hijos/as. Estas mismas dinámicas implican influencias culturales y de crianza donde no existe una corresponsabilidad, como se presenta en la participante de hogar biparental con cuatro hijos/as; *“A mi marido lo criaron machista y no hace mucho. Tengo que hacer más cosas yo (...) Por eso mismo le enseñé a mi hijo que tiene que ayudar a su señora porque a mi marido lo criaron como las weas. Igual trata de ayudar con las tareas domésticas, pero no le nace hacerlo. Pero él, en su trabajo le pone bueno”* (Fileteadora, 38 años, Caleta Portales). Las expectativas culturales influyen en las divisiones del trabajo, la falta de una corresponsabilidad en estas tareas sugiere una división del trabajo doméstico inequitativa. Como se ilustra en la siguiente cita de la participante de hogar uniparental con dos hijos; *“había mucho machismo, entonces, yo le tenía que hacer las cosas. Incluso yo criaba a mis hijos sin su ayuda. Me decían que como yo era la mamá, yo sola era la responsable (...) Muchas veces fui la última en acostarse por hacer las labores domésticas y la primera en levantarse para hacerlas. Hoy en día hay familias que comparten las tareas domésticas, hay roles y funciones, pero en mi tiempo no. En mi caso puntual de vida no se daba porque había una mentalidad muy machista que se naturalizó en la crianza. Es un tema cultural.* (Fileteadora, 52 años, Caleta Portales). Las expectativas culturales que asocian a la mujer como las únicas responsables de las tareas domésticas y de cuidado perpetúan desigualdades de género a lo largo del tiempo hasta el día de hoy. El machismo no está solo presente en el trabajo, sino que también en los hogares de los/las participantes.

Se le suma a todo esto, el enfrentamiento a condiciones laborales difíciles y hostiles, lo que conlleva a una necesidad de equilibrar trabajo remunerado con las responsabilidades domésticas y familiares. Este desafío de relacionar una esfera y otra ha implicado elaborar estrategias de conciliación para que las mujeres, en su mayoría, sobrelleven las responsabilidades del hogar y del cuidado. Se evidencia una socialización y transmisión de los oficios (encarnadoras, fileteadoras y pescadoras) desde las mujeres que deben asistir a sus trabajos con sus hijos/as por no contar con redes de apoyo para el cuidado. Resultando así, en una alta presencia de apoyo interno dado por la familia para el cuidado no remunerado entre las mujeres participantes, las cuales deben cuidar a sus hijos ellas mismas, llevándolos al lugar de trabajo para socializar ese cuidado con sus colegas mujeres, lo cual es una de las principales estrategias de conciliación familia y trabajo. Además, implica una reproducción de roles de género ya que los hombres no cumplen este rol de cuidado en las caletas que se visitaron, la

siguiente participante con dos hijos expresa; *“Hoy en día hay hartas mujeres. Son como 25. Antes eran mucho menos porque costaba mucho que mujeres entraran acá a tener un puesto de fileteo. Por ejemplo, el año pasado había una chica que trabajaba desenmallando en los botes y tiene una bebé de 3 años. Esta chica lleva muchos años trabajando acá, y siempre le decían que no podía ir a cuidar a su bebé. Al final ella no sabía qué hacer, cómo poder cuidar a su hija y mantener su trabajo, porque la única disponibilidad horario de cuidado era máximo hasta las 15:00 h de la tarde y ella trabajando en espineles salía a las 18:00 hrs. Entonces tomaron conciencia de eso y le dieron un puesto y mayor flexibilidad, entonces ella hoy en día se va a las 14:00 de la tarde, sale a buscar a su guagüita pero también ella tiene 3 niños. Entonces en los últimos años se le ha dado ayuda justamente por el tema de los niños y el tema escolar. Y hay muchas mujeres que tienen niños y que no tienen con quien dejarlos. Entonces las mujeres fileteadoras, encarnadoras, traen a los niños en temporada de vacaciones a trabajar acá, pero corren el riesgo de que las denuncien. Como pasó en un caso de vulneración de derechos para los niños. Porque acusan de que traen a los niños a trabajar, cuando en verdad a los niños no los traen a trabajar, lo que sucede es que no hay una política de cuidado ni apoyo para las mujeres. Entonces las fileteadoras que traen a sus hijos, no lo traen para que trabajen, los traen para cuidarlos”* (Fileteadora, 52 años, Caleta Portales).

Las estrategias de la **flexibilidad horaria** y la socialización del cuidado entre compañeras es clave y lo propio de esta falta de corresponsabilidad y, al mismo tiempo esta ventaja horaria es un aspecto de mayor valoración de este trabajo, ya que les permite a las/los participantes conciliar responsabilidades domésticas y de cuidado de sus hijos. *“Sí, mi trabajo me facilita hacer mis propios tiempos. Yo si quiero vengo a trabajar. Puedo ir a las reuniones del colegio de mi hija. Y desde mi familia, puedo contar con mi hijo, con su apoyo. Él trabaja en construcción de lunes a sábado. Además, él se separó de su esposa y tuvo un hijo, entonces el fin de semana lo ve a él. Este trabajo también tiene la necesidad de poder traer a tus hijos si no tienes con quién cuidarlos”* (Filetera, 45 años, Caleta Portales). Esta flexibilidad proporciona la capacidad de ajustar el horario laboral según las necesidades personales y familiares, lo que resulta crucial para atender eventos importantes, emergencias y rutinas diarias sin sacrificar el rendimiento, aunque el sustento sí se ve afectado. Así lo indica la participante de cuatro hijos/as; *“Qué no me mandan. Tengo el tiempo. Yo creo que toda la gente que está acá es porque no le gusta trabajar apatronado porque si yo no quiero venir, yo no vengo a trabajar y si hago eso en otro trabajo te lo descuentan. Entonces si en este trabajo de fileteadora, no vengo un día, al otro día tengo que esforzarme más para ganar el doble, para ganar el día perdido. Y si estuviera en otro trabajo con contrato eso no se puede hacer (...) Es*

importante desenvolverse como mujer. No estar encerrada en la casa, de ama de casa. Igual se puede salir, aunque se tenga hijos, una puede desenvolverse laboralmente porque en otros trabajos, en otros lados cuesta más hacerlo, porque siempre hay que buscar quien cuide los niños mientras una trabaja y todo el atado. Acá en cambio yo lo puedo hacer igual.” (Fileteadora, 38 años, Caleta Portales).

La posibilidad de trabajar en horarios flexibles, les permite a las/los fileteadores optar por jornadas reducidas o incluso poder tomar la decisión autónoma de no asistir a trabajar, debido a la ausencia de una jefatura que supervise directamente su horario. Por esto, al momento de iniciar su jornada laboral, las fileteadoras, luego de ir a dejar a sus hijos al colegio, pueden trabajar hasta el horario de almuerzo para luego ir a buscar a sus hijos, llevarlos a casa, prepararles almuerzo y luego volver a su lugar de trabajo para ir cerrando su jornada. Mientras que los hombres suelen caracterizarse por una dedicación más continua y prolongada en el trabajo de fileteado con pocos cambios en su actividad principal a lo largo del día. *“Este trabajo de fileteadora es flexible y eso es lo bueno de este trabajo. Sí mi hija tenía algún inconveniente en el colegio o estaba enferma yo podía dejar todo botado aquí en mi trabajo y partir hacia allá donde estuviera ella. Pero si otro fuera el caso, y yo trabajara apatronada, tendría que ver si me consigo permiso, tendría que llamar a otras personas y buscar redes de apoyo que no muchas veces están ahí para apoyar”* (Filetera, 45 años, Caleta Portales). Esto optimiza el tiempo dedicado a la familia y al hogar como en el trabajo. *“Igual el horario es flexible, ponte...no sé po llego a las 7:30 h y puedo irme a las 14 h, me puedo irme a las 12h. Y ese horario igual me acomoda porque igual yo tengo hijos po, igual yo tengo que estar como pendiente de ellos”* (Fileteadora, 38 años, Caleta El Quisco). La alta versatilidad de este trabajo en sí mismo impacta sobre la familia, ya que se comparten enseñanzas y experiencias laborales con los hijos, se matiza la vida familiar, la crianza y hasta el oficio que desempeñarán estos niños/as a futuro que crecieron en las caletas.

IX. V Trabajo doméstico intergeneracional y distribución de responsabilidades.

La dinámica del apoyo y la distribución de roles dentro de las familias denotan la importancia del trabajo no remunerado y el cuidado, y cómo se gestionan en distintos contextos que difieren de la composición familiar tradicional. La complejidad de poder conciliar la responsabilidad del cuidado de los hijos, con la pareja y otros miembros de la familia, se evidencian en el participante de hogar biparental extendido con 4 hijos quien declara; *“Sí, igual porque somos los dos, de repente yo voy a dejar a mi hijo en la mañana al colegio. Y yo los voy a buscar al colegio en las tardes también. Uno sale en la mañana y el otro sale más tarde. Y yo hago esa tarea. Y ahora en verano está mi suegro y mi mamá para ver al hijo, pero hasta las 14:00 hrs nomás, hasta que llegamos y los cuidamos nosotros. Igual es difícil pa mí dejar a mi hijo en la casa. Antes los traíamos para acá, pero ahora las cosas no están pa’ eso. Por ejemplo, lo traíamos antes, pero después empezamos a ver muchas cosas en la tele, del tema de los secuestros, entonces en un descuido uno puede no pillar a su hijo. Entonces igual es complicado y es mejor dejar a los hijos en la casa (...) Solo por esta temporada, los ve mi hija que es más grande. Ahora hay varias personas preocupadas por el más chico que es más mañoso. Los más grandes son más piola. Y en la casa mi suegro igual hace las cosas, hace la comida, el aseo, mi mamá cuida a los hijos, mi otra hija los viste, entonces todos tienen una tarea”* (Fileteador, 43 años, Caleta El Quisco). Esto revela una estrategia de apoyo familiar en donde diferentes integrantes contribuyen o asumen roles específicos de cuidado y en las tareas del hogar. Esta red de apoyo es de gran importancia para manejar las responsabilidades familiares mientras él trabaja. Por otra parte, la participante de hogar monoparental con una hija declara; *“Aquí, aquí tengo una sobrina que es como mi hija, que me hace mis cositas, ya. Ella, en el día llega y tiene todo limpiecito, el almuerzo y todo. Ella es como mi hija y me cuida mucho”* (Fileteadora, 76 años, Caleta Horcón). Se destaca, entonces, el apoyo fundamental por parte de los miembros de la familia, debido al cuidado y la colaboración que se brinda en las tareas del hogar. Este apoyo no se limita a las responsabilidades domésticas como la limpieza y la preparación de alimentos, sino que también incluye un carácter afectivo significativo que contribuye al bienestar general dentro del hogar. Por otro lado, podemos encontrar una organización familiar donde la distribución de tareas es estructurada, tal es el caso de la participante con un hogar biparental con dos hijos; *“Hacemos tareas, o de repente por semanas a mi hijo le toca el baño, la cocina, el comedor. A mi marido le toca lavar la loza, yo voy a ir a lavar la ropa, pero hacemos tareas. Dividimos tareas”* (Vendedora de productos del mar, ex pescadora, ex fileteadora, 38 años, Caleta El Quisco). Asignando así, tareas específicas a los diferentes miembros de la familia, lo que no solo les permite una distribución organizada de la

carga de trabajo, sino que también fomenta un sentido de colaboración y responsabilidad compartida entre todos los miembros del hogar.

Los desafíos en la distribución del trabajo doméstico intergeneracional, denotan ciertos obstáculos en la realización de esta responsabilidad de manera eficiente, constante y equitativa. Las responsabilidades domésticas con los hijos sugieren un intento estratégico respecto a la ejecución de las tareas por parte de estos. Como en el caso de la participante de hogar biparental con cuatro hijos; *“Me ayuda mi hijo de 14 años a veces. Pero en su mayoría las hago yo. Igual le enseño a los chicos, pero me gusta hacer las cosas a mí para que salgan bien (...) No, porque yo trato de enseñar y si no lo hacen, no puedo estar ahí insistiéndoles. Pierdo más tiempo en decirles que lo hagan, que en hacerlo yo”*. (Fileteadora, 38 años, Caleta Portales). Sin embargo, la complejidad en conciliar la responsabilidad del cuidado de los hijos, las labores domésticas y el trabajo es más difícil en hogares monomarentales y monoparentales.

IX. VI Masculinidades en el trabajo doméstico no remunerado y el cuidado.

Las dinámicas de género en el trabajo no remunerado y el cuidado es un tema crucial, especialmente en estos contextos donde las labores como la pesca y el fileteo tienden a demandar un esfuerzo físico y temporal de gran importancia. Así mismo, los hombres también despliegan desafíos y estrategias para equilibrar su vida familiar con sus labores de pesca. Se pueden encontrar perspectivas sobre la carga emocional y física por asumir una doble jornada en el participante de hogar unipersonal con una hija; *“Valoro más el hacer las cosas a pesar de que esté más cansado a veces. Pero la mujer también trabaja y tiene que hacer las cosas en la casa. Así que ponerse en ese lugar ha sido positivo. Esta doble carga igual me cansa a veces, pero si un día ando cansado, hago mis quehaceres al otro día y el otro día lo hago más descansado. Y además como vivo solo, no es tanto lo que tengo (...) Mi familia me ayudó mucho. Mi mamá y mi papá y mi hermana. Yo vivía con ellos en ese tiempo. Si ellos me ayudaron a criarla, mi hija no vivía con su mamá, siempre vivió conmigo, entonces ellos ayudaron mucho en esa labor. Y hasta hoy en día sigue con ellos, ella ahora está a punto de titularse. Pero sí, siempre me han ayudado con ella, siempre”* (Fileteador, 48 años, ex-profesor, Caleta El Quisco). Las estrategias que emplean los hombres, en su mayoría, incluyen la colaboración en las diferentes tareas del hogar gracias al apoyo de la familia y la adaptación a las circunstancias cambiantes. Estas estrategias permiten equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares para permitirles dedicarse principalmente a su trabajo.

Por otra parte, tenemos al participante de hogar unipersonal sin hijos quien comenta que: *“Yo cuando llego de trabajar, mi pareja ya tiene listo todo (..) Eh, no, yo la ayudo nomás, no, porque yo llego a la casa, claro que de aquí estoy trabajando, yo llego a la casa y ya no bajo más. Me quedo en la casa. Y las tareas de la casa, yo la ayudo (..) cincuenta y cincuenta, pues, señorita”* (Fileteador, 47 años, Caleta Horcón). Se destaca que, aunque su pareja suma la mayor responsabilidad de las tareas domésticas, él trata de cooperar en un esquema de “Cincuenta y Cincuenta”, lo que destaca la preocupación por los gastos domésticos y el equilibrio entre el trabajo y las responsabilidades del hogar, pero que es categorizable como una masculinidad tradicional flexible, que en este caso aporta en lo económico y solo se limita a “ayudar” en lo doméstico. Lo mismo en el participante casado de hogar reconstituido con cuatro hijos: *“Yo con mi señora, la luz, el agua, todas las cosas”* (Fileteador, 55 años, Caleta Ventanas).

Las estrategias utilizadas para hacer frente a estos desafíos, son la distribución de tareas en los/las familiares. Esta distribución implica una división de las responsabilidades domésticas y de cuidado entre casi todos los miembros de la familia. Esta dinámica familiar de responsabilidad en las tareas del hogar no solo alivia la carga de estos hombres, sino que también demanda un entorno más colaborativo en el hogar.

En resumen, se destaca uno de los principales obstáculos es la persistencia de la exclusión, prejuicios y estigmas hacia las mujeres en un trabajo predominantemente masculino, que no solo impacta en su desarrollo sindical, laboral y personal, sino también en su rol de crianza y tareas domésticas. La doble carga o jornada de trabajo resulta en una carga mental y física significativa, afectando negativamente el bienestar psicosocial y su calidad de vida. Sumado a esto, la falta de apoyo en tareas domésticas y de cuidado es un aspecto recurrente en las experiencias declaradas, quienes llevan a sus hijos al lugar de trabajo donde estos deben ser criados debido a la ausencia de opciones o redes de cuidado. En este sentido, las estrategias que han elaborado para conciliar trabajo y familia son diversas. Se destaca el apoyo mutuo entre compañeras de trabajo, quienes se ayudan bilateralmente en el cuidado de los hijos/as durante jornadas laborales. Este entorno que socializa el cuidado es crucial para manejar la carga del cuidado y permitir que las mujeres puedan trabajar. La flexibilidad horaria es otra estrategia clave, permitiendo que las/los fileteadoras/es configuren sus horarios, optando por jornadas reducidas según necesidades laborales, familiares y/o personales.

En términos de distribución de tareas domésticas, la dinámica varía significativamente entre los hogares. Algunas/os encuentran apoyo en sus familiares, como hijos, sobrinas o esposos, aunque la distribución entre estos no sea equitativa. Las expectativas culturales y el machismo influyen en esta distribución del trabajo doméstico. Sin embargo, existen casos donde se práctica la corresponsabilidad en las tareas del hogar, asignando roles específicos a diferentes miembros de la familia. Aunque algunos hombres asumen parte del trabajo doméstico no remunerado y del cuidado de los/las hijos/as, la distribución de estas tareas a menudo continúa siendo inequitativa. Por lo que la colaboración familiar y el apoyo de otros miembros del hogar son esenciales para el manejo de las responsabilidades y la carga emocional y física de una doble jornada.

Por ende, respondiendo a la pregunta de investigación, los desafíos que enfrentan los y las fileteadores para conciliar su vida familiar con sus labores de pesca son múltiples y complejos. Las estrategias de apoyo mutuo entre compañeras, la flexibilidad horaria y la redistribución de tareas domésticas son claves para afrontar las dificultades. Promover la corresponsabilidad en la crianza, mediante las tareas del hogar y fortalecer redes de apoyo son cruciales para mejorar la calidad de vida y equilibrar responsabilidades laborales y familiares. De esta manera, las trayectorias laborales de las mujeres no serían tan discontinuas de no ser por períodos de dedicación interrumpida al trabajo debido a responsabilidades laborales, familiares y de cuidado. Al mismo tiempo, la flexibilidad de disponibilidad de tiempo que ofrece el oficio de fileteado permite desplegar estas estrategias.

Estos hallazgos se condicen con estudios nacionales e internacionales que plantean las tensiones en grupos familiares por hombres que pierden su estatus de proveedores debido al rol de mujeres en la pesca artesanal, impactando las dinámicas de género y las masculinidades influidas por la prevalencia femenina y así mismo en los gremios sindicales artesanales. Además, se reitera la invisibilización de la sobrecarga familiar y los roles multifacéticos de las mujeres en este oficio (Álvarez 2020; 2017; Cid, 2012; Fuller, 2018). Los resultados concuerdan con otros estudios latinoamericanos en cuanto a la dicotomización socioespacial de la pesca artesanal y las desigualdades en las dinámicas de género caracterizadas por el legado histórico de tradiciones y relaciones que repercuten sobre la familia, y también la inserción y permanencia laboral de mujeres pesqueras de Ecuador, España y Argentina (Arias & Mendoza, 2022; Broullón, 2011; Luna & García, 2022; Truchet et al, 2020). En Venezuela, se da cuenta que las representaciones sociales del trabajo de la pesca artesanal están sumamente ligados a una empresa familiar y transmisión intergeneracional que configura estructuras de subsistencia

en estos grupos (Fernández & Moros, 2004). En México se presentan resultados de mujeres pescadoras con doble jornada, que trabajan en más de dos actividades productivas sumadas a labores domésticas y de cuidado. Y también cuenta con una deficiencia de los sistemas de datos desagregados que llevan a inferencias incorrectas sobre la división de género de este trabajo a nivel nacional, lo que invisibiliza y desconoce la contribución femenina en la pesca artesanal (Solano *et al.*, 2021). En Chile, gran parte de las actividades de fileteado están altamente masculinizadas aunque los informes institucionales del sector pesquero indiquen que en las regiones centrales están mayormente ocupadas por mujeres (72,13%). Este contraste con las percepciones de quienes practican el oficio, sugiere un desfase con las cifras estadísticas oficiales. Esta desorganización y falta cuantitativa desagregada a niveles específicos no propicia la creación de políticas públicas basadas en evidencia que podrían orientar a un registro claro y preciso para diseñar respuestas a necesidades particulares, perpetuando así la invisibilidad y marginalización de mujeres en distintos roles laborales y de tareas domésticas y de cuidado, de territorios y de grupos sociales, económicos, y culturales.

Se anexa una nube de palabras según la codificación hecha en ATLAS.TI (anexo 3) sobre las trayectorias laborales atípicas de fileteadores donde resaltan palabras como año, día, mañana y caleta que dan relevancia del tiempo y el espacio de rutinas de fileteadoras donde la flexibilidad es clave para enfrentar desafíos laborales y familiares. Y también una frecuencia de la codificación que se utilizó para la descripción de las trayectorias laborales según sexo realizado en ATLAS.TI (anexo 4), la cual muestra una visión estructurada de los principales temas y preocupaciones que emergen de las entrevistas, proporcionando un análisis de las trayectorias laborales y las dinámicas de género en el contexto estudiado.

Hallazgos emergentes

IX. VII Significado del trabajo y el desafío de su valoración social.

En lo referente a las nociones de trabajo y lo que significa el trabajo para ellos, como un hallazgo emergente, las respuestas variaron dando a conocer la diversidad de percepciones y significados que tiene el trabajo para las personas del mundo pesquero. Surgieron múltiples ideas de lo que consideraban trabajo, desde una descripción de una rutina diaria temprana hasta la responsabilidad familiar y la importancia económica. *“El trabajo es convertir en sustento un esfuerzo personal. Y también es algo personal porque es un gusto personal también porque te tiene que gustar hacer esto. Sentir que el sacrificio que hago tiene una recompensa, eso es para mí el trabajo. Además, este trabajo que se hace directamente en la naturaleza. En el fondo, nuestro trabajo es transformar lo crudo en algo consumible”* (Filetero, 48 años, Caleta El Quisco).

“Para mí el trabajo significa todo, uno vive de eso, es mi modo de vivir entonces para llevar el sustento a mi hogar para mis hijos” (Filetero, 44 años, Caleta Ventanas). Para muchos y muchas, el fileteado no es simplemente un empleo, sino una extensión natural de su conexión con el mar y las actividades pesqueras. Hay una motivación intrínseca y una pasión por el trabajo. La conexión emocional y el sentido de realización con el trabajo es un impulso para realizarlo con vocación. Hay un profundo sentido de identidad y valoración. Hay una identificación con lo laboral que consideran esencial en su vida. El individuo encuentra parte de su **identidad** en el trabajo que realiza, lo cual le genera un impacto personal y emocional. Este trabajo no solo evoca recuerdos de su niñez, sino también de las experiencias familiares que han influido profundamente en su desarrollo personal y en la decisión de seguir con la tradición. Estas conexiones emocionales refuerzan su sentido de pertenencia y continuidad con las tradiciones de su comunidad. A través de su labor, el individuo siente una fuerte conexión con sus antepasados y valora las enseñanzas transmitidas de generación en generación, lo que enriquece su sentido de propósito y contribuye a su bienestar emocional. *“Me siento como realizado al ser fileteador, me siento feliz, contento porque desde niño siempre quise ser fileteador y cumplir y soy feliz pues y la gente también que me apoya y la comunicación con la gente”* (Filetero, 70 años, Caleta Ventanas).

A pesar de ciertas dificultades y condiciones laborales incipientes, la pasión por el trabajo y el deseo de sostener a la familia impulsan su motivación. Este trabajo les ha permitido sacar adelante a sus familias, revelando que también implica deberes sociales, responsabilidades familiares y, en última instancia, una necesidad vital para la existencia misma. La dedicación a su labor no solo les asegura el sustento económico, sino que también fortalece los lazos familiares y en los grupos de pares en el trabajo, reafirmando su papel como pilares en sus hogares y en su entorno social. La perseverancia y el compromiso con su oficio reflejan una profunda resiliencia y un sentido de propósito que trasciende las adversidades que pueden encontrar en su lugar de trabajo. Reflejándose así, cómo el trabajo está intrínsecamente ligado a la identidad y la subsistencia e interacción con otros/as individuos/as. *“Yo amo mi trabajo, amo lo que hago porque al final de cuentas he sacado adelante a mis nietos, mis hijos, vivo de esto. Para mí, esto es mi vida. Y tratar con el público es maravilloso porque vai aprendiendo cosas, el público para una... no sé cómo explicarte, yo sin público no puedo vivir”* (Filetera, 67 años, Caleta El Quisco).

No obstante, la valoración de la interacción con el público es un factor económico y social que presenta un cariz de falta de valoración social y económica del trabajo por parte de este. Se destaca la importancia de los y las fileteadoras de ser valorados/as en las labores que desempeñan, lo que se confronta con situaciones de una falta de recompensa económica con el público que atienden. En la foto 11 y 12 se ilustran los carteles de fijación de precios de fileteado para el público en diferentes caletas.



Foto 11: Cártel de fijación de precios de fileteado.



Foto 12: Fileteadora Caleta Portales

Caleta El Quisco

Esto constituye una disparidad entre la valoración social del trabajo y su recompensa económica. Entablando una lucha por el reconocimiento y la valoración del trabajo de su propia clientela. *“Claro, que no lo valoran porque, tú ¿qué haces con 35 pesos? No existe esa moneda. Y el otro día fue que el público me ayudó y se puso a alegar con esa gente. Le decían: oiga señora, ¿cómo es posible que usted le de eso? Eran 12 pescá, ni con 2000 pesos rescatai na’. Hay días que se gana el día teniendo que estar toda la mañana pa’ ganar seis lucas, ocho lucas, diez lucas, doce lucas y tú podí ver y decí: “esa señora gana plata” pero no es así. Depende del día y la temporada”* (Filetera, 67 años, Caleta El Quisco). Esto da cuenta de la importancia de las relaciones con los clientes mediante el desempeño y la calidad del propio trabajo que buscan que sea reconocido por los propios clientes.

La labor de fileteado se aprende observando y practicando, “echando a perder” se aprende. La experiencia práctica es el proceso de aprendizaje experiencial donde se adquieren habilidades y conocimientos. Se presenta una necesidad por aprender diversas habilidades sobre distintas especies de peces, anguilas y pulpos para poder optar por un amplio repertorio de disponibilidad para el trabajo que les pueda beneficiar para generar y atender público con demandas de fileteado de diferentes tipos de vida marina, lo cual de no ser así, el hecho de no tener habilidades para filetear diversas variedades implica una pérdida de dinero ya que la clientela puede llegar con diversos productos solicitando servicio de fileteado de anguilas, albacoras, pulpos, la corvina o nuevos tipos de peces como el pez monito o pez gallo, etc. *“este año llegó el monito, que es como el atún y se limpia de diferentes formas y eso lo tuve que aprender porque no podí decir a la gente “no, no sé limpiar el pescado”*” (Filetera, 67 años, Caleta El Quisco)

IX. VIII Organización colectiva y sindicatos

Ahora bien, dentro de la línea de hallazgos emergentes, la autonomía o independencia dada por la ausencia de una relación contractual con una jefatura directa, también significa un desafío, ya que la representación de estos grupos es mantenida a través de los sindicatos de pescadores que manejan y regulan el espacio de la caleta mediante su administración. Si bien las relaciones laborales son flexibles e independientes, tanto hombres como mujeres son atravesadas/os por jerarquías de poder mantenidas en la diferenciación sindical, donde los pescadores conforman su propio sindicato el cual tiene una incidencia mayor y distinta del “sindicato de tierra” conformado tanto por fileteadores/as como por personas que realizan actividades conexas.

“Igual la administración me fiscaliza la entrada del horario, entonces siempre hay uno que está observando. Porque los pescadores están en pie desde la madrugada y el primero que llegue, empieza a observar quién llega a la hora, que la hora de entrada es a las 9 am. Porque los botes de los pescadores llegan a las 8 am, entonces el público no puede estar sin que le fileteen su pescado” (Fileteadora, 52 años, Caleta Portales).

La falta de sindicatos bien consolidados para los/as fileteadores/as no es la única tensión que enfrentan en su entorno laboral. También existe una dinámica interna entre los propios pescadores y fileteadores que dificultan tanto el compañerismo como el trato amistoso. La ausencia de una figura de autoridad centralizada dentro de su gremio contribuye a esta situación. *“En este momento, desde los 20, 25 años que yo llevo aquí, nunca se han puesto aquí los del sindicato de pescadores de Horcón a integrarlos a los limpiadores de pescado, como personas más que integren el sindicato. Entonces estamos como a la deriva. Tendríamos que formar un sindicato nosotros como limpiadores, pero somos tan poquitos que no podemos. Porque creo que exigen un mínimo para armar un sindicato. Creo que son 12 o 15, no sé cómo es la cosa.”* (Fileteador, 52 años, Caleta Horcón). Sin un líder o entidad que establezca normas que promuevan un ambiente de trabajo colaborativo, genera que los fileteadores compitan. En lugar de trabajar juntos hacia objetivos comunes, como la mejora de las condiciones laborales o la defensa de sus derechos, compiten constantemente por los clientes y la posibilidad de dar una atención rápida aunque sea de mala calidad. *“¿Sabes por qué lo hacen? Para ir a agarrar más pescás, para hacer más rápido la pega. Te lo piden sin espinas, pero a la gente se lo dejan con espinas. Y, y nada que ver. No, parte del trabajo no la están haciendo. Y por último, yo voy y me dicen sin espinas, ya lo que quieren sin ninguna espina, ya sin ninguna espina. Son 6.000 pesos sin ninguna espina. Le voy a cobrar porque lo que yo trabajo es echar más encima porque es normal como toda la gente que tiene un pescado, normal que va con la espina con dos lucas. Pero si uno pide sin ninguna espina yo la pido con seis lucas”* (Fileteador, 56 años, Caleta Horcón).

Esta falta de solidaridad y cooperación puede tener consecuencias negativas, incluyendo un ambiente laboral tenso y desagradable, así como la falta de apoyo mutuo en momentos de necesidad. *“Además, aquí los pescadores tienden a ir a protestas y nos mandaban a nosotros a primera fila en esas protestas, y si nosotros no participamos nos castigaban o nos echaban del sindicato. Eso es una injusticia que todavía sigue, porque si esas protestas son escuchadas el beneficio les llega a ellos no más. Y por eso la gente de tierra ya no participa de eso. Solo nos utilizan. Aquí hay una injusticia grande”* (Fileteadora, 52 años, Caleta Portales).

Se destaca una interdependencia existente entre los fileteadores y los pescadores, subrayando la influencia que estos últimos ejercen sobre las condiciones y oportunidades laborales de los primeros. Esta dinámica resalta la vulnerabilidad de los fileteadores ante cualquier interrupción en el suministro de pescado por parte de los pescadores. Cualquier problema que afecte la capacidad para capturar o entregar pescado, como condiciones climáticas adversas o restricciones regulatorias, puede tener un impacto directo en la capacidad de los fileteadores para llevar a cabo su trabajo y el sustento de sus familias, por lo que es difícil entablar una estrategia frente a este desafío externo. *“El problema de trabajar como fileteadora, la parte mala es cuando no llegan los botes de los compañeros porque al final somos todos familia, pero cuando la pega baja una tiene que irse moviendo, porque dependes”* (Filetera, 38 años, Caleta Portales). En la foto 13 se ilustran los puestos de pescadores sobre los mesones de fileteado en El Quisco.



Foto 13: Puestos de venta de pescadores. Caleta El Quisco

IX. IX Condiciones laborales y modernización de caletas

En cuanto a las condiciones laborales, hay informalidad en el trabajo de fileteado, ya que se evidencian riesgos asociados a este trabajo como accidentes con cuchillos y enfermedades ocupacionales como la tendinitis y artrosis. Estos riesgos arrojan luz sobre la importancia de la seguridad laboral y la salud ocupacional que es invisibilizada, pero presente para fileteadores y sus familias. *“Igual uno se corta con el cuchillo. Igual se pega con la espina. Te clavai una espina y te molesta. Mira como tengo la uña yo. Fíjate en la uña, con cortes”* (Filetero, 56

años, Caleta Horcón). En las fotos 14 y 15, se evidencian calidades laborales distintas; la foto 7 da cuenta de un trabajo en un entorno más artesanal y en la foto 8 un espacio de trabajo más modernizado.



Foto 14: Fileteador Caleta Ventanas Foto 15: Fileteador de la Caleta El Quisco

Destaca la insuficiencia de los estamentos gubernamentales en el mejoramiento de las condiciones y espacios laborales como, por ejemplo, en la modernización de caletas de fileteadores de Horcón, pendiente desde hace años. Los fileteadores han tenido que adaptarse a las condiciones que se les han entregado, trabajando en un espacio reducido. Algunos incluso se han visto obligados a trasladarse a áreas peligrosas, ya que especies marinas como lobos marinos y pelícanos amenazan su trabajo, arrebatándoles el producto con frecuencia. Aunque en su caleta cuentan con lo básico, como agua y una mesa para filetear pescado, el lugar es demasiado pequeño, impidiendo la incorporación de nuevos fileteadores. Además, los puestos de trabajo están ya asignados y decorados según el gusto de cada fileteador (foto 16 y 17), lo que limita aún más el espacio disponible y la flexibilidad para nuevos trabajadores. “*Ahora van a ser todo nuevo. Ojalá que piensen en... En tener un espacio...Acorde a su trabajo. Porque también contribuyen a que todo se vea más lindo, más llamativo*” (Filetero, 56 años, Caleta Horcón).



Fotos 16 y 17: Caleta Horcón, antes de su remodelación. Modernización en curso durante 2024.

No así en la Caleta El Quisco, donde se llevó a cabo un mejoramiento de los espacios (foto 18), pero que a fin de cuentas también presenta insuficiencias y descontentos. La falta de los recursos básicos para un fileteo de buena calidad y la necesidad de contar con agua desde una llave para no andar cargando baldes hasta los puestos. A pesar de los esfuerzos por modernizar la caleta, los fileteadores sienten que no se han considerado sus necesidades y conocimientos específicos, lo que ha generado un sentimiento de frustración y descontento generalizado.



Foto 18: Memorial de modernización de la Caleta El Quisco

Además, la comunidad local de fileteadores/as de El Quisco, Horcón y Ventanas han destacado la importancia de mantener la esencia cultural y tradicional de la caleta, ya que estos espacios

no solo son lugares de trabajo, sino también parte integral de su patrimonio cultural y modo de vida. La implementación de mejoras debe, por tanto, equilibrar la modernización con el respeto por las prácticas tradicionales y las necesidades reales de los trabajadores. Pero, en general, son buenas condiciones estructurales en algunas caletas, como en la de El Quisco (foto 19) en contraste con las condiciones de fileteado de la Caleta Portales (foto 20). “*Son buenas condiciones como de infraestructura, son rebuena, son muy buenas. Sí. En cuanto a eso, sí, tenemos nuestro camarín, un lugar donde dejar las cosas. Agüita caliente, podemos irnos limpios de acá y así. Acá no hay contrato, en eso ahí uno tiene que arreglárselas uno solo*” (Filetero, 48 años, Caleta El Quisco).



Foto 19: Mesones de fileteo Caleta El Quisco. Foto 20: Mesón de fileteado Caleta Portales.

Por tanto, la realidad laboral de fileteadores/as está marcada por desafíos en la valoración social y económica, una estructura organizacional deficiente que no otorga suficiente apoyo para condiciones laborales mejorables y atender riesgos asociados al trabajo.

X. Conclusiones

Las trayectorias laborales de fileteadores presentan variaciones significativas y una compleja imbricación de factores económicos, familiares y sociales atravesados por la edad, las experiencias y las motivaciones. Los/as participantes se insertan en el oficio a edades tempranas desde los 7 hasta 54 años, con trayectorias que varían de 1 a 73 años en los tres grupos etarios. Se destaca la alta flexibilidad laboral y la importancia de la transmisión intergeneracional del aprendizaje del oficio, el cual es socializado principalmente por hombres, destacando la influencia familiar del conocimiento de este trabajo. En este sentido, tanto hombres como mujeres fileteadores/as han contado con inserciones motivadas por razones económicas y de continuidad familiar, con fluctuaciones en sus remuneraciones y diversificación de ingresos a través de trabajos adicionales para hacer frente a las necesidades y suplir el bienestar familiar. El trabajo de fileteado también implica una extensión de la conexión con el mar con un profundo impacto personal y emocional ligado a la identidad y una latente necesidad de reconocimiento y valoración social, cultural y económica de su trabajo. Se destaca que, hombres y mujeres se configuran a sí mismos/as en sus esquemas de movilidad laboral con un cariz de independencia laboral y flexibilidad.

Estas trayectorias también reflejan una marcada diferenciación de género evidenciando machismo, estereotipos y discriminación de género, aunque hombres y mujeres realicen las mismas tareas y de igual valor. Se reproducen estereotipos de fuerza y/o habilidad, exclusión, falta de apoyo y dificultad para sindicalizarse, lo que cuestiona la capacidad para realizar el trabajo de fileteado en las mujeres, siendo vistas como menos eficientes que los hombres. Estas barreras culturales y laborales se expresan en adscripciones valóricas y prácticas hostiles resistentes a la inclusión femenina, donde las mujeres a menudo deben adaptarse y aceptar la subvaloración y/o enfrentarla para prosperar ante las limitaciones de su inserción y permanencia en este oficio. No obstante, se evidencian nuevas masculinidades con mayor apertura y reconocimiento de las mujeres en roles pesqueros y fileteros. Sin embargo, el avance en este sentido parece ser paulatino, ya que aún existen muchas barreras y cierre social de género por parte de hombres e inclusive de mujeres hacia otras mujeres.

Respondiendo a la pregunta principal, las trayectorias laborales entre fileteadores de la pesca artesanal de la V región están profundamente influenciadas por desafíos, roles de género y sobrecarga familiar. Las estrategias de la flexibilidad horaria y la socialización del cuidado

entre compañeras es clave y es lo propio de esta falta de corresponsabilidad en este sector productivo artesanal. El tener que socializar el cuidado con compañeras de fileteado frente a la necesidad de llevar a los hijos al lugar de trabajo impactan en el sistema familiar, dando cuenta que las múltiples diferenciaciones de género representan una doble jornada de trabajo, de tareas domésticas y de cuidado. Generando así, un estrés, un agotamiento físico, mental y emocional que repercute negativamente sobre el bienestar psicosocial de las mujeres. Si bien algunas familias brindan apoyo en la distribución de responsabilidades domésticas y de cuidado, no es siempre de manera efectiva. Existe una co-colaboración intergeneracional entre miembros familiares en estas tareas, pero la distribución de estas labores varía ya que las mujeres las asumen y realizan mayoritariamente. Ahora bien, la flexibilidad laboral ofrece una ventaja crucial para ajustar el horario laboral según necesidades personales, domésticas y familiares ante emergencias, eventos importantes y rutinas diarias sin sacrificar rendimiento y sustento, permitiendo emplear diversas estrategias frente a estas situaciones, pero no resuelve la doble responsabilidad relegada directamente sobre la figura femenina. En conclusión, las trayectorias laborales de los fileteadores de la V región están influenciadas por el sexo y los roles de género, impactando en su desarrollo laboral, en la vida personal y familiar.

Esta tesis se destaca por su enfoque sobre trayectorias laborales de fileteadores de la V región, abordando la interrelación entre sus responsabilidades laborales y familiares. Donde no solamente se describen sus trayectorias laborales, sino que también cómo estos trabajadores tanto hombre como mujeres gestionan sus roles domésticos y de cuidado en un contexto socioeconómico complejo y contemporáneo. También, este estudio aporta conocimiento sobre las estrategias adaptativas que emplean los fileteadores para equilibrar sus responsabilidades, entregando una visión detallada de su resiliencia y de la flexibilidad laboral como estrategia para la permanencia y conciliación de la doble jornada. Este aporte no solo enriquece la comprensión académica del tema, sino que también ofrece un análisis cualitativo para la formulación de proyectos, planes o políticas públicas que puedan mejorar significativamente las condiciones de vida y trabajo para los fileteadores y sus familias. Entre las limitaciones de esta investigación destacamos principalmente, la diversificación de las caletas y en las edades de los participantes; fue un desafío encontrar una representación equilibrada de los diferentes grupos etarios, debido a que algunas contaban con una mayor presencia de hombres y una menor de mujeres, y viceversa. Este estudio se limita regionalmente a Valparaíso, presentando sesgos regionales. También las diferencias en la disponibilidad de los y las fileteadores en cada ubicación por factores como la alta afluencia de personas esperando ser atendidas y mayor

disponibilidad los fines de semana después de las 14:00 hrs. dificultó el proceso de levantamiento de información.

La falta de políticas laborales inclusivas y el insuficiente apoyo en el balance entre vida laboral y familiar también son obstáculos significativos. La doble jornada laboral, combinada con la falta de servicios de cuidado infantil accesibles y de calidad, agrava esta situación. Esta dinámica no solo afecta la vida laboral de las mujeres, sino que también refuerza y perpetúa la idea de que su lugar principal es el hogar. Así, a pesar de los progresos, la evolución de las normas de género en este ámbito aún no se ha concretado completamente, evidenciando la necesidad de un cambio cultural y estructural más equitativo, lo que puede llevar a una falta de oportunidades de capacitación y promoción. Presentamos dos propuestas de política pública a nivel regional que van dirigidas a: 1) Coordinar espacios de cuidado infantil y apoyo familiar, basados en objetivos orientados a generar redes de cuidado, como salas cuna y espacios que faciliten la conciliación entre vida laboral y familiar de las mujeres y hombres fileteadores y pescadoras/es. Mediante acciones del actual gobierno que establece guarderías y centros de cuidado infantil, gestionar una lógica de salas cunas universales cercanas a comunidades pesqueras. También ofrecer subsidios y beneficios fiscales a familias o mujeres y hombres pesqueros/os y/o fileteadoras/es que no cuenten con redes de cuidado. 2) Diseñar, implementar y evaluar programas de inclusión y capacitación en el ámbito laboral con objetivos orientados a fomentar un ambiente laboral inclusivo y libre de discriminación, establecer acuerdos institucionales que promuevan comités de igualdad en organizaciones fileteras/pesqueras para supervisar la implementación de políticas inclusivas e implementar sistemas de denuncia y apoyo para casos de discriminación o acoso laboral basados en el género. Además, emergen nuevas interrogantes orientadas a la transversalización del género en temas sindicales, de migración y enfermedades ocupacionales del rubro y su falta de seguridad social. Planteamos las siguientes preguntas de investigación: ¿Cómo influyen las organizaciones sindicales en la equidad de género dentro del sector pesquero/filetero artesanal? ¿Qué variaciones existen en las condiciones laborales y familiares de los trabajadores de fileteado según el tipo de hogar (monomarental y unipersonal), la caleta y/o la región? ¿Cómo son las trayectorias laborales atípicas al género en personas migrantes según caletas? ¿Cómo son las trayectorias laborales de niños, niñas y adolescentes criados en lugares de trabajo? Ahondar en la perspectiva de las nuevas masculinidades en otros oficios artesanales feminizados implicaría una perspectiva necesaria e interesante. Así como profundizar en mujeres insertas en trabajos masculinizados para evidenciar desigualdades de género y desafíos y estrategias de conciliación trabajo-familia.

Referencias

- Addati, L. Cattaneo, U. Esquivel, V. Valarino, I. (2018). “Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work”. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633135.pdf
- Aguirre, A. & Rojas, C. (2013). De pescador artesanal a tripulante pesquero. Pesca industrial y transformaciones sociales en Tarapacá. Norte de Chile (1950– 1990). *Intersecciones En Antropología* 15(1), 177-185. <https://www.redalyc.org/pdf/1795/179532230013.pdf>
- Álvarez Burgos, M.C. (2020). “No queremos ser pesca acompañante, sino pesca objetivo”. Interfaces socioestatales sobre enfoque de género en la pesca artesanal en Chile. *Runa*, 41 (2) , 67-85. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7639049>
- Álvarez, C. Stuardo, G. Collao, N. Gajardo, C. (2017). Visualización femenina en la pesca artesanal: transformación cultural en el sur de Chile. *Polis*, 16(46), 175-191. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-65682017000100175>
- Álvarez, M.C. (2021). Breve aproximación a las Barreras de Género en la Pesca Artesanal en Chile. *Tekoporá. Revista Latinoamericana de Humanidades Ambientales y Estudios Territoriales*. 3(2). <https://revistatekopora.cure.edu.uy/index.php/reet/article/view/138>
- Alveiro Restrepo-Ochoa, D., (2013). La Teoría Fundamentada como metodología para la integración del análisis procesual y estructural en la investigación de las Representaciones Sociales. *CES Psicología*, 6(1), 122-133. <https://www.redalyc.org/pdf/4235/423539419008.pdf>
- Araya, P. Romero, R. Bacigal, D. (2023). Satisfacción laboral y género: cómo impactan estas diferencias en el clima organizacional. Una reseña sistematizada. *Journal of Management & Business Studies*, 5(1), 1–23. <https://doi.org/10.32457/jmabs.v5i1.1971>.
- Arias, L. & Mendoza, G. (2022). El rol de la mujer en la pesca artesanal: Más allá de la aventura en el mar. [Tesis de grado]. Universidad Politécnica Salesiana. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/23507/1/UPS-GT003961.pdf>
- Arriagada, I., (2010). La crisis de cuidado en Chile. *Revista de Ciencias Sociales*, 27, pp. 58-67. <https://www.redalyc.org/pdf/4536/453646114006.pdf>.

- Batthyány, K. (2008). “Género, cuidados familiares y uso del tiempo. Informe final de investigación”. Academia.
https://www.academia.edu/3033432/G%C3%A9nero_cuidados_familiares_y_uso_del_tiempo
- Bedia, R. C. (2005). El género en las ciencias sociales. *Cuadernos de trabajo social*, 18, 249-258.<http://dx.doi.org/10.5209/CUTS.8441>
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (s.f.). La Familia. Tipos de familia, Guía de Formación Cívica. https://www.bcn.cl/formacioncivica/detalle_guia?h=10221.3/45665
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.(21 de agosto de 2021). Ley 21370. MODIFICA CUERPOS LEGALES CON EL FIN DE PROMOVER LA EQUIDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR PESQUERO Y ACUÍCOLA. Recuperado de <https://bcn.cl/3ge5m>
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (25 de agosto del 2021). LEY 21370: MODIFICA CUERPOS LEGALES CON EL FIN DE PROMOVER LA EQUIDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR PESQUERO Y ACUÍCOLA. Boletín N° 12.702-34. Recuperado de <https://bcn.cl/2r4a1>
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.(28 de septiembre 2017). Ley 21027. REGULA EL DESARROLLO INTEGRAL Y ARMÓNICO DE CALETAS PESQUERAS A NIVEL NACIONAL Y FIJA NORMAS PARA SU DECLARACIÓN Y ASIGNACIÓN. Recuperado de <https://bcn.cl/2m9um>
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.(18 de noviembre 2023). Ley 18.892.LEY GENERAL DE PESCA Y ACUICULTURA. Recuperado de <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=30265>
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.(18 de noviembre 2023). Ley 20657. MODIFICA EN EL ÁMBITO DE LA SUSTENTABILIDAD DE RECURSOS HIDROBIOLÓGICOS, ACCESO A LA ACTIVIDAD PESQUERA INDUSTRIAL Y ARTESANAL Y REGULACIONES PARA LA INVESTIGACIÓN Y FISCALIZACIÓN, LA LEY GENERAL DE PESCA Y ACUICULTURA CONTENIDA EN LA LEY N°18.892 Y SUS MODIFICACIONES.Recuperado de <https://bcn.cl/2lhbq>

- Blázquez, A. P., & Palacios, F. (2016). Participación de las mujeres en la pesca: nuevos roles de género, ingresos económicos y doble jornada. *Sociedad y Ambiente*, 1(9). <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=455745080006>
- Bradley, H. (1993). Across the great divide: The entry of men into “women’s jobs.”. *Doing women’s work: Men in non-traditional occupations*, 10-27.
- Broullón Acuña, E. (2011). La política sexual y la segregación ocupacional en las sociedades pesqueras. *Revista Estudios Feministas*, 19(1), 73-89. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=38118774006>
- Butler, J. (2002). *Gender trouble*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203902752>
- CASEN.(2022). Encuesta de caracterización socioeconómica nacional. <https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/encuesta-casen-2022>
- Congreso Nacional de Chile. (2024, enero 2). Proyecto de Ley: Establece nueva Ley General de Pesca y deroga disposiciones. Cámara de Diputadas y Diputados. https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/proyectos_ley.aspx
- Charmaz, K. (2006). *Constructing grounded theory: A practical guide through qualitative analysis*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications. [https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkposzje\)\)/reference/referencespapers.aspx?referenceid=1690485](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkposzje))/reference/referencespapers.aspx?referenceid=1690485)
- Cid Aguayo, BE. (2012). Maternizando lo político: mujeres y género en el Movimiento Sindical de la Industria Salmonera Chilena. *Revista Estudios Feministas*. 20 (1), 189-207. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=38122296011>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL] (2002). Las relaciones de género en un mundo global. <https://hdl.handle.net/11362/5893>
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2017). *The SAGE Handbook of Qualitative Research*. (5 ed.) SAGE Publishing.
- Desarrollo Humano en Chile. (2010). Género: Los desafíos de la igualdad. <http://repositorio.cultura.gob.cl/handle/123456789/2939>

- Díaz-Bravo, L., Torruco-García, U., Martínez-Hernández, M., & Varela-Ruiz, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en Educación Médica*, 2(7), 162-167. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349733228009>
- Dragicevic, X. (13 de junio del 2023). *Informe de la Comisión de Mujeres y Equidad de Género sobre el Proyecto de Ley que modifica la Ley N°21.027, que regula el Desarrollo Integral y Armónico de las Caletas Pesqueras a Nivel Nacional y fija normas para su Declaración y Asignación, para incorporar normas sobre Enfoque de Género en su Administración.* https://www.camara.cl/verDoc.aspx?prmID=73463&prmTipo=INFORME_COMISION
- FAO. (2015). *Voluntary Guidelines for Securing Sustainable Small-Scale Fisheries in the Context of Food Security and Poverty Eradication.* Rome. <https://www.fao.org/documents/card/en/c/I4356EN>
- Fernández, D & Moros, J. (2004). Representaciones sociales en torno al trabajo, entre las familias de pescadores de las Isla de Zapara (Venezuela). 20(44). http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1012-15872004000200008&lng=es&tlng=es
- Fuller, N. (2018). *Difícil ser hombre: nuevas masculinidades latinoamericanas.* Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://www.perlego.com/es/book/1871035/difcil-ser-hombre-nuevas-masculinidades-latinoamericanas-pdf>
- Garcés, A. (2006). La sustentabilidad de los recursos pesqueros en términos biológicos. *Revista Galega de Economía*. 15(1). <https://www.redalyc.org/pdf/391/39115104.pdf>.
- Ibáñez, M. (Ed.). (2017). *Mujeres en mundos de hombres: la segregación ocupacional a través del estudio de casos* (Vol. 303). CIS-Centro de Investigaciones Sociológicas. <https://doi.org/10.5209/STRA.59728>
- Ibáñez, M., García Mingo, E., & Aguado, E. (2022). Mujeres en mundos de hombres: segregación ocupacional de género y mecanismos de cierre social de acceso en profesiones de dominación masculina. *Sociología del Trabajo*, (101). <https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Revistas/ANALITICAS/DEA0445.pdf>
- Instituto Nacional de Desarrollo Sustentable de la Pesca Artesanal y de la Acuicultura de Pequeña Escala[Indespa]. (2022). *Mujeres de la pesca artesanal se perfeccionarán en liderazgo, manejo*

financiero, comercialización y producción gourmet. [Mujeres de la pesca artesanal se perfeccionará en liderazgo, manejo financiero, comercialización y producción gourmet – Indespa](#)

Jiménez, I. (2012). La entrevista en la investigación cualitativa: nuevas tendencias y retos. The interview in the qualitative research: trends and challengers. *Revista Electrónica Calidad en la Educación Superior*. 3. <https://doi.org/10.22458/caes.v3i1.436>

Johnson, D. (2006). Category, narrative, and value in the governance of small-scale fisheries. *Marine Policy*, 30. <https://ideas.repec.org/a/eee/marpol/v30y2006i6p747-756.html>

Lagarde, M. (1996). La multidimensionalidad de la categoría género y del feminismo. *Metodología para los estudios de género*, 48-71. <https://comunicacionygeneros.facso.unsj.edu.ar/wp-content/uploads/2020/10/LAGARDE-Marcela-La-multidimensionalidad-de-la-categoria-genero-y-del-feminismo.pdf>

Lagarde, M. (1996). “El género”, fragmento literal: ‘La perspectiva de género’, en Género y feminismo. *Desarrollo humano y democracia*. https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/CONACYT/08_EducDHyMediacionEscolar/Contenidos/Biblioteca/Lecturas-Complementarias/Lagarde_Genero.pdf.

Lamas, M. (2013). *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. <https://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/jspui/handle/123456789/154>

Lares Gutiérrez, R. E., & Rodríguez González, L. (2023). Hacia un nuevo concepto de familia: la familia individual. *FILHA*, 16(24), 15. <https://doi.org/10.60685/filha.v16i24.2456>

Liguori, L. A. (2006). The role of women in the social and ecological resilience of San Felipe’s fisheries (Doctoral dissertation, University of British Columbia). <https://open.library.ubc.ca/soa/cIRcle/collections/831/831/items/1.0092471>

Lizana-Rivera, G. (2021). El océano como despensa: Mujeres, pesca y alimentación en contextos de cambio socioambiental en el Sur de Chile. *Tekopora. Revista Latinoamericana De Humanidades Ambientales Y Estudios Territoriales*. ISSN 2697-2719, 3(2), 165-187. <https://doi.org/10.36225/tekopora.v3i2.14>

Luna, A. I. & García, I. A. (2022). Representaciones sociales sobre el rol y el empoderamiento de las mujeres pescadoras frente a la práctica de la pesca artesanal y la acuicultura sostenible, en el

- municipio de Momil Córdoba. [Proyecto de investigación]. Repositorio Institucional UNAD. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/54723>
- Martínez, A. (2019). "La crisis del héroe: una autoetnografía sobre la pérdida de la masculinidad hegemónica". *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, 80. <http://apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/amartinez3.pdf>
- McClintock, E. A. (2020). Occupational Sex Composition and Marriage: The Romantic Cost of Gender-Atypical Jobs. *Journal of Marriage and Family*, 82(3), 911-933. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jomf.12657>
- Moskos, M. (2020). Why is the gender revolution uneven and stalled? Gender essentialism and men's movement into 'women's work'. *Gender, Work & Organization*, 27(4). <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/gwao.12406>
- Muñiz Terra, L. (2012). Carreras y trayectorias laborales: Una revisión crítica de las principales aproximaciones teórico-metodológicas para su abordaje. *Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales*. 2(1). https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.5218/pr.5218.pdf
- Núñez, G. (2004). Los "hombres" y el conocimiento: Reflexiones epistemológicas para el estudio de "los hombres" como sujetos genéricos. *Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social*, 15(16). <https://www.redalyc.org/pdf/139/13901602.pdf>
- Núñez Parraguez, I. D. (2016). Contribución de la medida de administración Áreas de Manejo y Explotación de Recursos Bentónicos (AMERB) a la equidad de género en tres caletas de la Región de Coquimbo, un estudio de caso. *Coquimbo: Tesis entregada como requisito para obtener el título de Biólogo Marino en la Facultad Ciencias del Mar, Sede Coquimbo*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2004). *¿Qué es el trabajo decente?*. https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). Negociación colectiva y formas atípicas de empleo: prácticas que reducen la vulnerabilidad y aseguran unas condiciones de trabajo decente. (3). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_616791.pdf

- Organización Internacional del Trabajo.(s.f). *Formas atípicas de empleo*.
<https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/lang--es/index.htm>
- Ormazábal, T. (2021). La pesca artesanal en las caletas rurales Putú, la pesca y Duao: usos del espacio costero y saberes locales, 2000-2020.
<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/179293/La-pesca-artesanal-en-las-caletas-rurales-Putu-la-pesca-y-Duao.pdf?sequence=1>
- Pfefferkorn, R., (2007). El trabajo, un eje fundamental de las relaciones sociales de sexo. *Revista de Ciencias Sociales* (CI) , (18), 53-70. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70801804>
- PRODEMU (2023). Género y sustentabilidad: las mujeres en el ámbito de la pesca. Dirección de Estudios de PRODEMU. Santiago. <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed>
- Roldán, M. (2000). ¿Globalización o mundialización? Teoría y práctica de procesos productivos y asimetrías de género. FLACSO - EUDEBA. Universidad Nacional de la Patagonia. Delegación Trelew.
- Schettini, P & Cortazzo, I. (2014). Análisis de datos cualitativos en la investigación social: Procedimientos y herramientas para la interpretación de información cualitativa.
<http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/4901>
- Scott, J. W. (1993). Gender. *Gênero: uma categoria útil de análise histórica*. Recife: SOS Corpo e Cidadania, 28-52. <https://bivir.uacj.mx/reserva/documentos/rva2006191.pdf>
- SERNAPESCA. (Junio del 2023). Boletines informativos regionales. REGIÓN DE VALPARAÍSO.http://www.sernapesca.cl/sites/default/files/boletin_sectorial_region_de_valparaiso_-_2do_trimestre_2023.pdf
- Solano N, Lopez-Ercilla I, Fernandez-Rivera Melo FJ and Torre J. (2021). Unveiling Women's Roles and Inclusion in Mexican Small-Scale Fisheries (SSF). *Front. Mar. Sci.*
<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fmars.2020.617965/full>
- Strauss, J., & Corbin, A. (2002). Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada. Medellín: Universidad de Antioquia. Recuperado de https://www.academia.edu/29601295/Bases_de_la_investigaci%C3%B3n_cualitativa_T%C3%A9cnicas_y_procedimientos_para_desarrollar_la_teor%C3%ADa_fundamentada

- Subsecretaría de Pesca y Acuicultura, Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura, Instituto Nacional de Desarrollo Sustentable de la Pesca Artesanal y de la Acuicultura de Pequeña Escala .(2021). MUJERES y HOMBRES en el sector pesquero y acuicultor de Chile. (15) <https://www.subpesca.cl/portal/618/w3-article-112999>.
- Subsecretaría de Pesca y Acuicultura, Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura , Instituto Nacional de Desarrollo Sustentable de la Pesca Artesanal y de la Acuicultura de Pequeña Escala .(2022). MUJERES y HOMBRES en el sector pesquero y acuicultor de Chile. (16) http://www.sernapesca.cl/sites/default/files/mujeres_y_hombres_en_el_sector_pesquero_y_acuicultor_2022.pdf
- Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura (SERNAPESCA), Subsecretaría de Pesca y Acuicultura (SUBPESCA), Dirección de Obras Portuarias (DOP), & Instituto Nacional de Desarrollo Sustentable de la Pesca Artesanal y de la Acuicultura de Pequeña Escala (INDESPA). (2023). Mujeres y hombres en el sector pesquero y acuicultor de Chile 2023. <https://www.subpesca.cl/portal/618/w3-article-121456.html>
- Subsecretaría de Pesca y Acuicultura. (2019). Mujeres y Hombres En el Sector Pesquero y Acuicultor de Chile 2019. (13). http://www.sernapesca.cl/sites/default/files/3.1_mujeres_y_hombres_en_el_sector_pesquero_y_acuicultor_2019.pdf
- Subsecretaría de Pesca y Acuicultura. (s.f). Panorama de la pesca artesanal. <https://www.subpesca.cl/portal/616/w3-article-645.html>.
- Thomas, D. (2021). Mujeres y minería. Resiliencias y marginaciones en territorios mineros. *Revista de Geografía Norte Grande*, 80, pp. 129-148. <https://www.scielo.cl/pdf/rgeong/n80/0718-3402-rgeong-80-129.pdf>.
- Truchet, D. Truchet, & Noceti, B. (2020). Roles y relaciones de género en contextos de pesca artesanal: una reconstrucción a partir de las narrativas orales de varones pescadores del Estuario de Bahía Blanca”, *Revista de Estudios Marítimos y Sociales*.16. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7520724>
- Undurraga, R. (2018). Me preguntaron: ¿quieres tener hijos pronto? Género y selección de personal en Chile. En A. Cárdenas & A. Yévenes (Eds.), *Familia(s), Mujer(es) y Trabajo(s)* (pp. 123-161). Buenos Aires: TESEO. Recuperado de <https://www.teseopress.com/trabajofemenino/>
- Undurraga, R., & Barozet, E. (2015). Pratiques de recrutement et formes de discrimination des femmes diplômées–le cas du Chili. *L’Ordinaire des Amériques*, (219). <https://doi.org/10.4000/orda.2357>

- Urrutia, V. & Figueroa, A. (2019). Género y trabajo: hacia una agenda nacional de equilibrio trabajo-familia en Chile. *Convergencia*, 26(79). <https://doi.org/10.29101/crcs.v0i79.10911>
- Velázquez, A. Solano, N. Rivera, F. Ercilla, I. Torre, J. (2022). Characterization of masculinity expressions and their influence on the participation of women in Mexican small-scale fisheries. *Maritime Studies*, 21. <https://doi.org/10.1007/s40152-022-00276-z>
- Vuarant, S. (2021). Vida cotidiana de las mujeres de familias pescadoras artesanales en Entre Ríos. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/184834>
- West, C. y Zimmerman, DH (1987). Haciendo Género. *Género y sociedad*, 1 (2), 125–151. <https://doi.org/10.1177/0891243287001002002>
- Wilson, M. Guzman, C. (2022). Cuidando a mayores en Chile. Explorando las vivencias de hombres cuidadores de personas dependientes. *La Revista Internacional de Políticas de Bienestar y Trabajo Social*, 17, pp. 275-304. Asociación Internacional de Ciencias Sociales y Trabajo Social. <https://doi.org/0.15257/ehquidad.2022.0010>.
- Wharton A. S. (2005). *The sociology of gender: an introduction to theory and research*. Blackwell Publishing. <https://xyonline.net/sites/xyonline.net/files/2019-08/Wharton%20The%20Sociology%20of%20Gender%20-%20An%20Introduction%20to%20Theory%20and%20Research%20%282005%29.pdf>
- Yu, W. H., & Kuo, J. C. L. (2021). Gender-Atypical Occupations and Instability of Intimate Unions: Examining the Relationship and Mechanisms. *Socius*, 7. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/23780231211000177>

Anexo 1: Consentimiento Informado

Tesis de pregrado en Ciencias de la Familia, Universidad Finis Terrae

Título: Desafíos de las trayectorias laborales atípicas en fileteadores de la pesca artesanal de la región de Valparaíso: un contexto de género y familia.

Unidad Académica: Escuela Ciencias de la Familia, Universidad Finis Terrae.

Tesistas: Daniela Cabezas, correo: dcabezasa@uft.edu y Camilo Gutiérrez, correo: cgutierrezb@uft.edu

Profesora guía: Rosario Undurraga, email: mrundurraga@uft.cl

El propósito del presente documento es invitarle a participar en la tesis de pregrado de Ciencias de la Familia de la Universidad Finis Terrae, titulada: “Desafíos de las trayectorias laborales atípicas en fileteadores de la pesca artesanal de la región de Valparaíso: un contexto de género y familia” a través de una entrevista. Esta tesis se enmarca en el proyecto Anillos *Descendiendo las desigualdades de género* (ATE220051), financiado por la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID).

A continuación, le proporcionamos información detallada de la tesis que le permitirá tomar la decisión libre, personal y voluntaria de participar o no en este estudio. Por favor, lea cuidadosamente este documento; puede hacer las preguntas que quiera y tomarse el tiempo necesario.

1. **Procedimiento y Objetivo:** Este estudio cualitativo busca analizar las trayectorias laborales entre fileteadores de la pesca artesanal de la V región y su impacto en el sistema familiar. Se realizarán entrevistas de aproximadamente una hora, las cuales serán registradas en audio. Al finalizar la entrevista, si usted desea, podemos tomar algunas fotografías sobre su contexto de trabajo.
2. **Beneficios y costos:** Su participación en este estudio es voluntaria. Es un estudio sin fines de lucro y Ud. no recibirá pago alguno por participar del mismo. La presente investigación no tiene costos para usted. No obstante, gracias a su participación se podrá conocer más acerca de la labor de los/las fileteadores y su conciliación familia y trabajo.
3. **Riesgos:** Participar en la entrevista no se considera riesgoso. Puede interrumpir la entrevista cuando usted lo desee.
4. **Confidencialidad de los datos:** Toda información de identificación personal tendrá un carácter reservado y confidencial. Solo el equipo de investigación tendrá acceso a las grabaciones y transcripciones de las entrevistas. Este material será resguardado y solo podrá acceder el equipo de investigación. Una vez finalizada la investigación, se eliminará dicha información.
5. **Derechos del participante.** Ud. tiene derecho a manifestar sus dudas y a retirarse del estudio en cualquier momento. Su retiro de la investigación no le perjudica de ninguna manera. Si quiere hacer algún comentario adicional respecto de la entrevista, puede comunicarse con la profesora guía o los tesistas.
6. **Voluntariedad:** Su participación en esta investigación es completamente voluntaria. Usted tiene el derecho a participar o no y a retirarse en el momento que lo desee.

En caso de aceptar participar, recibirá un ejemplar de este documento.

Declaración de consentimiento:

- 1.- Se me ha explicado el propósito de esta investigación, los objetivos, procedimientos, los riesgos, los beneficios y los derechos que me asisten y que me puedo retirar de ella en el momento que lo desee.
- 2.- Expreso verbalmente mi participación de manera voluntaria, sin ser forzado(a) a hacerlo.
- 3.- No estoy renunciando a ningún derecho que me asista.
- 4.- Si lo deseo, se me comunicará nueva información relacionada con el estudio y que pueda tener importancia directa para mí.
- 5.- Se me ha informado que tengo el derecho a reevaluar mi participación en esta investigación según mi parecer y en cualquier momento que lo desee. En el caso de retiro, no sufriré sanción.
- 6.- Acepto participar en este estudio y que se grabe la entrevista.

De acuerdo a lo declarado por mí en este documento, del que recibo una copia, firmo aceptando mi participación en esta investigación.

Deseo participar voluntariamente en la entrevista *SI*____ *NO*____
Autorizo que se grabe el audio de esta entrevista *SI*____ *NO*____
Autorizo el uso de material fotográfico *SI*____ *NO*____
Deseo que se borre mi rostro de las fotos *SI*____ *NO*____

Nombre Participante: _____

Fecha: _____ Lugar: _____

Firma: _____

Nombre tesista y firma: _____

Nombre tesista y firma: _____

Anexo 2: Códigos preliminares para el análisis operacionalizado

Matriz de Códigos preliminares operacionalizados			
Categorías axiales	CÓDIGOS	Descripción	Preguntas
Trayectoria y funciones laborales	1.Experiencias laborales	Funciones laborales, tareas que realiza	¿En qué consiste su trabajo? ¿Qué es lo que hace? ¿Qué hay que saber para realizarlo? ¿A usted se le asignan tareas de responsabilidad y oportunidades de ascenso laboral?
	1.1 Experiencias laborales previas	Experiencias previas a su inserción atípica, pueden tener o no relación con su actual empleo.	¿Cuántos trabajos tiene o ha tenido?
Inserción	2.Llegada al trabajo	Da cuenta de lo que las personas describen como su llegada al trabajo, sus comienzos, primeras impresiones. Corresponde a lo que la persona entienda que es esa temporalidad.	¿Hace cuánto trabaja en esto? ¿Qué le llevó a trabajar en este oficio? ¿Cómo es o ha sido trabajar como fileteador/a? ¿Cómo aprendió este trabajo?(Usted recibió una formación, o alguien le enseñó este trabajo?)
	3.Motivaciones de la inserción	Incentivos o motivaciones para desarrollarse en dichas ocupaciones.	¿Cuáles son las motivaciones/aspiraciones asociadas a la elección de realizar este trabajo? A continuación se despliegan las posibles motivaciones: Continuidad familiar, Propiedad, Económicas, Políticas.
	3.1 Continuidad familiar	Motivación dada por la familia y/o continuidad de un oficio familiar.	
	3.2. Propiedad	Motivación dada por el acceso a la propiedad de un bien que permite el desarrollo del empleo atípico. Empresas familiares y transmisión de la propiedad. EJ: embarcaciones en el caso de la pesca artesanal.	
	3.3. Económicas	Motivación dada por necesidades económicas.	
	3.4. Políticas (reivindicación)	Motivación dada por aspectos políticos de reivindicación, el hecho de demostrar que son capaces de realizar un trabajo tradicionalmente ejecutado por el otro género.	
	4. Barreras de ingreso	Se entienden como los obstáculos que las personas tuvieron que sortear para insertarse en un empleo	¿Por qué cree que hay pocas/muchas hombres/mujeres trabajando en este

		atípico.	sector? (mecanismos de cierre social/dificultades)
	4.1. Organizacionales	Tiene que ver con procesos que operan de parte de la demanda y que condicionan la contratación de determinado género, generalmente basado en ciertas capacidades o rasgos que consideran fundamentales para trabajar en cierto rubro.	
	4.2. Sociales	Tiene que ver con sanciones sociales que operan en base a los estereotipos de género asociados tradicionalmente a cierto empleo.	
Permanencia en el trabajo	5. Significado del Trabajo	Significado que le dan al trabajo en su vida. No a su trabajo particular, sino que a la dimensión laboral.	¿Qué es el trabajo para usted?
	6. Valoración del Trabajo		
	6.1. Lo que + valora	Tiene relación con aspectos que más valora o que más le gustan de su trabajo.	¿Qué aspectos valora más de su trabajo en la pesca? ¿por qué?
	6.2. Lo que - valora	Tiene relación con aspectos que menos le gustan o que considera más complejos en el desarrollo de su trabajo.	¿Qué es lo que menos le gusta de ser fileteador/a?
	7. Ventajas de su trabajo		
	7.1. Estatus de minoría	Factor compensatorio que puede traducirse en un trato preferencial por parte del resto del equipo. (Simpson, 2004)	
	7.2. Vocación	Trabajo relacionado directamente con sus intereses vocacionales.	
	7.3. Mayores remuneraciones	Posibilidad de acceder a mejores remuneraciones como una ventaja de la inserción atípica. Generalmente se da en el caso de mujeres en rubros masculinizados. Hombres y Mujeres que filetean a restaurantes para mayor remuneración	¿Aproximadamente, o en promedio, cuánto puede ganar en este trabajo?
	7.4. Mayor disponibilidad de tiempo	Hecho de contar con mayor disponibilidad de tiempo o poder disponer mejor de su tiempo.	
	8. Desventajas de su trabajo		
8.1. Menor prestigio social	Posibilidad de acceder a un empleo con menor valoración social. Sanción social generalmente de pares.		

8.2. Bajas remuneraciones	Discursos asociados a las bajas remuneraciones como una desventaja de su trabajo.	
8.3. Autopercepción de cumplir con el perfil laboral	Sentimiento de encajar con el perfil deseado en su trabajo.	
8.4. Seguridad social	Escaso o nulo acceso a la seguridad social. Ej: Salud, beneficios sociales, pensiones, etc.	
8.5. Dependencia de la llegada de botes	La llegada de los botes sugiere una relación de dependencia. Cuando no llegan por problemas técnicos u climáticos hay dificultades económicas debido a la falta de productos para procesar y vender	
9. Relaciones interpersonales en el trabajo	Discursos asociados a cómo perciben sus relaciones interpersonales en el lugar de trabajo. JERARQUÍAS	1. ¿Usted ha participado en alguna asociación o sindicato de pesca o fileteado? ¿Cuáles son las distintas áreas/ labores que existen en el trabajo de fileteado y quiénes las desempeñan? ¿Cómo se cooperan/colaboran entre ustedes en el trabajo?
9.1. Relación con compañerxs del mismo género	Como describen la relación con sus compañerxs de trabajo del mismo género.	¿Ha observado un aumento de mujeres/hombres en este rubro en los últimos años? ¿Usted cree que afecta la experiencia laboral, el hecho de ser hombre/mujer en este trabajo? ¿Hay diferencias, cuáles? ¿Cómo describiría la relación con sus compañeros de trabajo en el campo de la pesca? ¿Se da más colaboración entre hombres o entre mujeres? ¿Por qué? ¿Ser hombre/mujer le facilita o dificulta su desempeño en el trabajo? ¿por qué?
9.2. Relación con compañerxs del género opuesto	Como describen la relación con sus compañerxs de trabajo del género opuesto.	¿Cómo describiría la relación con sus compañeros de trabajo en el campo de la pesca? ¿Usted cree que afecta la experiencia laboral, el hecho de ser hombre/mujer en este trabajo? ¿Hay diferencias, cuáles? ¿Se da más colaboración entre hombres o entre mujeres? ¿Por qué?
9.3. Relación con jefatura	Como describen la relación con su jefatura.	¿Tiene jefe o jefa? ¿Alguien supervisa sus horas o modo de trabajo? ¿Ha negociado acuerdos con colegas o jefes para atender algún asunto o responsabilidad de su

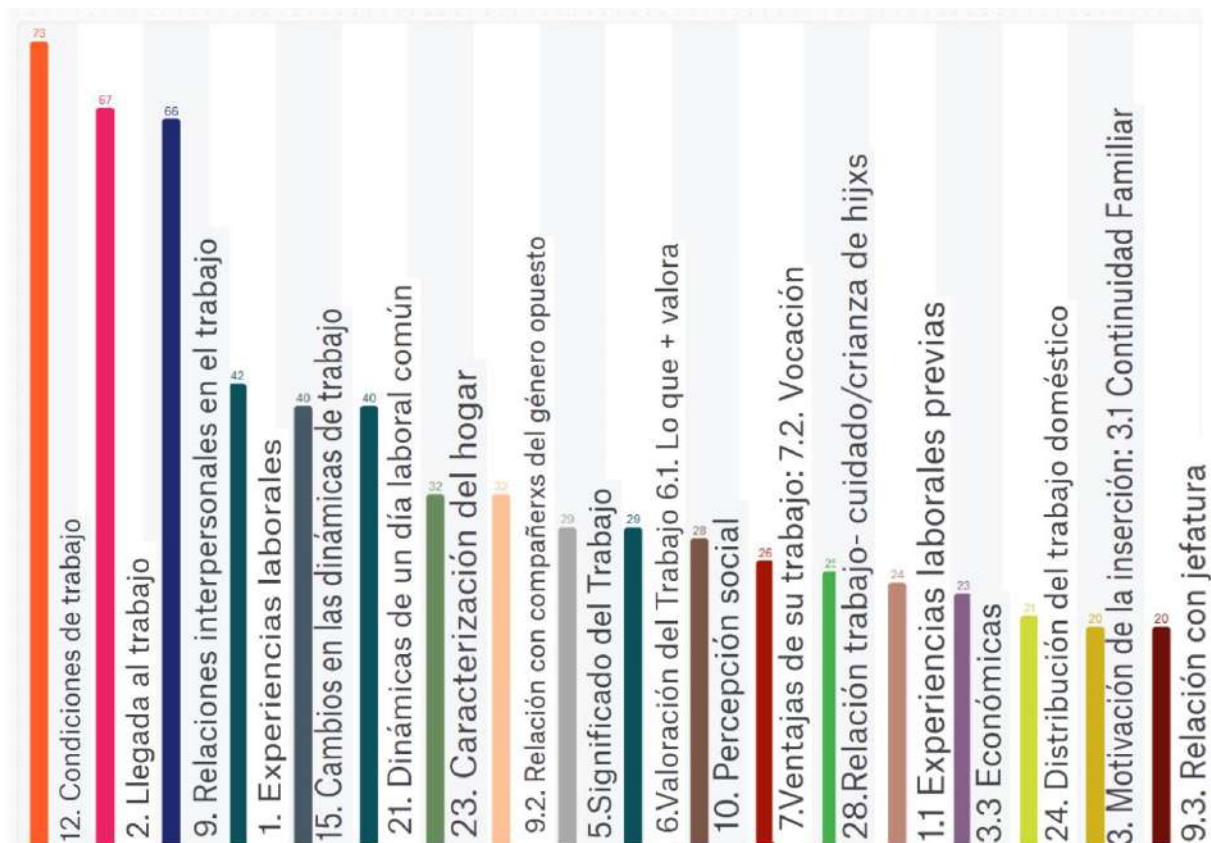
			familia?
10. Percepción social	Tiene que ver con la percepción de personas de su entorno social sobre su trabajo. Cómo reaccionan esas personas cuando saben de su trabajo y que le comentan.	¿Cómo cree que las demás personas valoran su trabajo? ¿Qué cree que piensa la gente de su trabajo, de lo que usted hace?	
11. Autopercepción	Impactos de la percepción social sobre su propia autopercepción. Se les consulta que sienten con la reacción de las personas cuando saben de su trabajo atípico.	¿Cómo se siente o se ha sentido siendo fileteador/a? 3. ¿Cómo le afecta la reacción 4. que tienen las personas? 5. ¿qué hace frente a ello?	
12. Condiciones de trabajo	Circunstancias en las que se desempeña una labor. Dice relación con factores como salario, jornadas de trabajo, salud y seguridad laboral (riesgos), seguridad social, etc.	Según usted, ¿cómo son sus condiciones laborales? ¿Hay algún tipo de contrato? ¿Cómo gana su salario? ¿Cómo se le paga? (por producto/tiempo)	
13. Feminidad	Busca identificar discursos asociados a la feminidad o lo femenino.		
13.1. Estigmas	Forma en que visualizan estereotipos asociados a la feminidad. Generalmente de parte de sus compañeros de trabajo.		
14. Masculinidad	Busca identificar discursos asociados a la masculinidad o lo masculino. Masculinidades diversificadas (Velázquez et al, 2022)		
14.1. Estigmas	Forma en que visualizan estereotipos asociados a la masculinidad en su lugar de trabajo.		
15. Cambios en las dinámicas de trabajo	Busca identificar cómo la llegada de trabajadores atípicos desde el punto de vista de género influye en las dinámicas tradicionales de cierto empleo. Qué cambios provoca en los otros trabajadores y en su cultura laboral.	¿Qué ha cambiado en su trabajo desde que empezó a trabajar por primera vez? (su ubicación/modo de trabajar/) 6. ¿Ha observado un aumento de 7. mujeres u hombres en este rubro 8. en los últimos años? ¿Estos cambios afectaron su trabajo?	
16. Carácter forjado en el trabajo	Tiene que ver con cómo la cultura laboral dominante influye en forjar un nuevo carácter en la persona.		
17. Proyección en el trabajo	Cómo se proyectan en su trabajo atípico.	¿Qué expectativas tiene a futuro con su trabajo como fileteador/a?	
18. Barreras de permanencia	Tiene que ver con los mecanismos internos que inciden en la permanencia en el empleo atípico.		

	18.1. Hostilidad	Trato poco amigable u hostil de parte de sus colegas.	
	18.2. Exclusión	Hecho de ser excluidxs de ciertas actividades en el entorno laboral en razón del género.	
	18.3. Desafiante	Corresponde a la necesidad de ir demostrando constantemente a sus compañeros de trabajo que son capaces de realizar la labor.	
	18.4 Conflictos de valores sindicales	Discrepancias en expectativas/propósitos de los sindicatos. Conflicto de intereses y valores personales en la orientación sindical	
	19.Transferencia de rol maternal/paternal en el trabajo	Rol auto percibido como maternal o paternal en relación a sus compañeros de trabajo. Se da generalmente en el caso de las mujeres.	
	20.Adaptación a la cultura laboral dominante	Estrategia que utilizan para adaptarse a la cultura laboral dominante y que les permita mantenerse y prosperar . Miller (2004) lo plantea como "estrategias de asimilación silenciada" cuando en ciertas ocasiones conscientemente deciden cambian su comportamiento para lograr congruencia con los valores dominantes de la industria.	
Relación social y familiar	21.Dinámica de un día laboral común	Se les pide que describan un día laboral común, desde que se levantan hasta que se acuestan. Abarca aspectos laborales y domésticos.	¿podría describirme su jornada?
	22.Dinámica de un día libre común	Se les pide que describan un día libre común, desde que se levantan hasta que se acuestan. Abarca principalmente aspectos domésticos y de tiempo libre.	¿Cómo es un día normal de la semana para usted? ¿y del fin de semana? (desde que se levanta hasta que se acuesta)
	23.Caracterización del hogar	Ahondar en el núcleo familiar, saber sexo, edad, integrantes. Tipo de hogar: estructuras familiares	¿Con quiénes vive? ¿Qué edades tienen los integrantes de su hogar? ¿Cuál es su ocupación? ¿Quién ocupa la jefatura de hogar? Estructuras familiares Unipersonal: ¿Hace cuánto tiempo vive solo/a? ¿Ud. aporta monetariamente a otros hogares? ¿Ud. está a cargo del cuidado de alguien? Hogar Monoparental: ¿quién se encarga de realizar las labores domésticas?
	24. Distribución del trabajo doméstico		

24.1. Poder de negociación	La distribución del trabajo doméstico dependería del poder económico de cada uno de sus integrantes. A mayor contribución económica, mayor posibilidad de negociar la realización de tareas domésticas. (McClintock, 2017)	¿Todas las personas que tienen ingresos contribuyen a los gastos del hogar?) ¿Quién organiza/planifica las cosas que hay que pagar
24.2. Disponibilidad de tiempo	Quienes cuentan con más tiempo disponible van a realizar una mayor cantidad de trabajo doméstico y de cuidados que quienes cuentan con menos tiempo disponible. (Aassve et al., 2014; Brines, 1994; Lyonette & Crompton, 2015)	¿Cómo se organizan con las labores domésticas en su hogar? (labores como cocina, aseo, limpieza diario) ¿Cómo se reparten las responsabilidades económicas y responsabilidades domésticas?
24.3. Normas de género	Normas de género incorporadas mediante los procesos de socialización que asigna ciertos roles y tareas a cada género.	Desde su perspectiva, ¿cómo debería distribuirse las labores domésticas y de cuidado en su hogar?
24.4. Apoyo intergeneracional en labores domésticas	Distribución del trabajo doméstico entre miembros de la familia. Padres, hijos, otros.	¿Existe una distribución equitativa de las labores domésticas y de cuidado en su hogar?
24.5. Apoyo interno no remunerado	Apoyo no remunerado interno a la familia en la realización de tareas domésticas.	¿Recibe ayuda de otras personas en su hogar para realizar las labores domésticas?
25. Carga mental	Trabajo muchas veces invisibilizado que implica la organización y administración del hogar. Tiene relación con quien planifica, organiza, controla ciertas tareas domésticas. La mayoría de las veces realizado por las mujeres.	¿Quién organiza/planifica las cosas que hay que hacer en la casa? ¿Cómo se siente al respecto de esa distribución?
26. Apoyo en el cuidado de hijxs	Redes de apoyo con las que cuenta para el cuidado de hijxs.	¿Cómo se comparte el cuidado de los hijos? ¿Quién se encarga de llevarlos a la escuela y recogerlos?
26.1. Apoyo intergeneracional en el cuidado de hijxs	Apoyo recibido por un miembro de la familia para el cuidado de hijxs. Puede ser remunerado o no.	¿Cómo se distribuyen las responsabilidades en cuanto a las tareas domésticas y de cuidado? ¿Quién cuida si hay menores o adultos mayores en su casa?
26.2 Falta de apoyo en el cuidado de hijxs.	Ausencia de redes de apoyo para el cuidado. Labor de cuidado realizado únicamente por una persona.	
26.3. Apoyo externo remunerado del cuidado	Apoyo remunerado externo a la familia en la realización de labores de cuidado	
26.4 Apoyo interno no remunerado del	Apoyo no remunerado interno del cuidado en la familia	

	cuidado		
	27. Relación trabajo-vida pareja	Cómo se relaciona su trabajo con su vida en pareja. Posibles efectos/impactos.	
	28. Relación trabajo-cuidado/crianza de hijxs	Cómo se relaciona su trabajo con el cuidado de sus hijxs. Posibles efectos/impactos. Persistencia en el trabajo para el futuro de sus hijos	¿Quién se encarga del cuidado de NNA o personas mayores cuando usted está trabajando? ¿Cómo maneja la crianza durante sus períodos de trabajo?
	29. Relación trabajo-vida familiar	Cómo se relaciona su trabajo con su vida familiar entendida como entorno familiar, más allá de los hijxs y la vida en pareja.	¿Siente que el trabajo que realiza tiene relación con la organización de su vida familiar/doméstica? ¿Cómo mantiene la comunicación con su familia durante períodos en los que está ocupado/a o lejos por trabajo?
	30. Relación Trabajo- vida personal	Cómo se relaciona su trabajo con el ámbito personal. Entendido como tiempo personal, libre o de ocio.	
	31. Distribución en familia de origen: SIMILITUDES	Busca identificar si ciertas diferencias o similitudes en la distribución de trabajo doméstico en su familia de origen incide en las actuales actitudes o disposiciones a una distribución atípica/típica en su hogar.	Si pensamos en su familia de origen, ¿cómo se daba esa distribución? (ver diferencias/similitudes)
	32. Distribución en familia de origen: DIFERENCIAS.	Busca identificar si ciertas diferencias en la distribución de trabajo doméstico en su familia de origen incide en las actuales actitudes o disposiciones a una distribución atípica/típica en su hogar.	

Anexo 4: Frecuencia de distribución de códigos en ATLAS.TI.



Los códigos más frecuentes son relativos a las condiciones de trabajo, las cuales son precarias a pesar de la modernización de las caletas artesanales y enfermedades ocupacionales desatendidas por la administración pesquera de cada caleta e invisibilizadas por la previsión social nacional. La inserción o llegada a este oficio, las relaciones interpersonales y/o de género en el trabajo fueron otros códigos mayormente mencionados debido al carácter de esta tesis. Se ahondaron distintas relaciones que daban cuenta de roles de género en la interacción de personas en el trabajo, tanto entre compañeros, compañeras como con los clientes y el carácter intergeneracional de la transmisión de este trabajo. Se destacan como principales motivaciones de inserción las razones económicas y familiares. Y también como la familia guarda cercana relación con los demás códigos que fueron dirigidos a la relación trabajo y cuidado y/o crianza de hijos, la distribución del trabajo doméstico.