

Maternidad y trabajo: ¿Una relación en desequilibrio?

**Maternidad, retracción del mercado del trabajo e inequidad de género
en Chile, 1990-2019**

Claudia Andrea Salazar Salazar

2348233

Tesis de Maestría en Estudios Latinoamericanos

Área Políticas Públicas

Supervisor: Prof. dr. P. Silva

Universidad de Leiden

Julio, 2020

Imagen de portada:
"In between". Florencia Crespo (Flormocasin).
Pintura digital. Haarlem, 2020

Tabla de contenido

Introducción	1
Capítulo 1	
Lo femenino, la maternidad y el trabajo. Una aproximación conceptual	3
1.1 Introducción a la construcción del género femenino	3
1.1.1 Las relaciones de poder	4
1.1.2 Desigualdad versus inequidad	5
1.2 La identidad mujer-madre	5
1.2.1 La visualización del trabajo no remunerado	7
1.3 El trabajo de la mujer en el empleo formal	8
1.3.1 El rol productivo-reproductivo y la división sexual del trabajo	8
1.3.2 La fuerza laboral femenina	9
1.3.3 La entrada y permanencia en el mercado laboral	11
Capítulo 2	
Tipologías de la participación laboral femenina en Chile 1990-2019: Un acercamiento contextual	12
2.1 Características de la participación laboral	12
2.1.1 Un mercado laboral segmentado	13
2.1.2 Las brechas en las jornadas laborales	15
2.1.3 La brecha salarial de género	16
2.2 La llegada de los hijos y la salida del mercado laboral	18
2.3 La doble jornada y los roles de género en la familia	22
Capítulo 3	
Dinámicas de empleabilidad de las mujeres que son madres	24
3.1 Las madres que salen del mercado laboral	24
3.1.1 Principales motivos para dejar el empleo	24
3.1.2 Análisis de los factores más recurrentes en la decisión de dejar el empleo	26
3.2 Maternidad castigada	28
3.2.1 Barreras del mercado laboral	28
3.2.2 La relación con las políticas públicas	30
3.3 El proceso de reintegración laboral después de ser madres	33
3.3.1 Análisis de factores <i>push</i> y <i>pull</i>	33
3.3.2 Doble jornada: Coparentalidad en jaque	34
Conclusiones	36
Anexo	39
1. Gráficos	39
2. Lista de entrevistas realizadas	41
Bibliografía	43

Introducción

Desde mediados de los años noventa, el Estado de Chile comenzó gradualmente a suscribir compromisos relativos a los derechos humanos de las mujeres sobre igualdad y equidad de género. Esto se ha traducido con el tiempo en la incorporación de diversas políticas públicas y la creación de instituciones que buscan visibilizar los temas relacionados con las mujeres y promover la equidad de género. En lo que respecta a la empleabilidad femenina chilena, sigue existiendo una amplia brecha entre hombres y mujeres, siendo Chile uno de los países con la participación laboral femenina más baja de la región latinoamericana. La mayoría de los estudios se han abocado a comprender este tema, principalmente desde una perspectiva de análisis del capital humano y de las características del mercado laboral. No obstante, en las últimas décadas se comenzó a producir trabajo teórico que consideraba el factor cultural a este fenómeno.

De este modo, se consideran relevantes los temas relacionados con el tipo de sociedad en la que se vive, aportando en la comprensión de los patrones de empleabilidad de las mujeres, sobre todo de las que son madres. Donde se considera que, el contexto país se encuentra arraigado en una cultura tradicional y que aún no logra deponer actuales desigualdades sociales. Por lo que la maternidad juega un papel importante a la hora de tomar decisiones respecto de la empleabilidad femenina.

La presente tesis está estructurada en tres capítulos. El capítulo 1 busca evidenciar la relevancia del factor cultural en los patrones de empleo de las mujeres. A través de una aproximación conceptual, se examina la construcción del género femenino y su relación con la identidad mujer-madre. Para esto, se consideran los principales debates académicos sobre el tema. En este capítulo, se revisa además la evolución del trabajo de la mujer en el empleo formal, para identificar posibles desigualdades e inequidades relacionados con la relación maternidad-trabajo. El capítulo 2, analiza las características generales de la participación laboral femenina en Chile, allí se indaga en las particularidades del mercado laboral y las trayectorias de las mujeres después de ser madres. Además, se exponen los debates más relevantes acerca del trabajo no remunerado. El último capítulo tiene como corpus de análisis las entrevistas realizadas en el trabajo de campo. Allí se exhiben las dinámicas de empleabilidad de las mujeres que son madres, esto incluye tanto las madres que salieron del mercado laboral como las que se reintegraron. Se finaliza con las conclusiones, que sintetizan los hallazgos encontrados en relación con el marco lógico de esta tesis.

El estilo narrativo de esta investigación es impersonal y se ha utilizado una perspectiva feminista. Con respecto al marco lógico, se ha definido como objetivo general, analizar el impacto de la maternidad como factor de salida del mercado laboral y su relación con la inequidad de género y sus respectivas políticas públicas. Los objetivos específicos de esta tesis son, en primer lugar, comprender los motivos por los cuales las mujeres dejan de trabajar después de ser madres. En segundo lugar, identificar si existen mecanismos discriminatorios a través del proceso de salida del mercado laboral y posterior reinserción. Por último, la tesis intenta evaluar los programas introducidos por las autoridades para cumplir con las directrices internacionales relacionadas con la participación laboral efectiva e igualitaria de las mujeres.

En concordancia con estos objetivos se han formulado las preguntas de investigación, para la cual, se propone la siguiente hipótesis para la pregunta general. A saber, que la maternidad plantea la

disyuntiva de su compatibilidad con el empleo. Esta generalmente se resuelve con la salida del mercado laboral de las mujeres, representando aún un claro desafío para las políticas públicas de equidad de género en Chile. Con respecto a las hipótesis de las preguntas específicas, se plantea en primer lugar, que las mujeres dejan su empleo dado que no existen políticas públicas que impulsen efectivamente una mayor compatibilidad en la esfera laboral y familiar. Lo anterior, que dificulta su reinserción laboral, especialmente para obtener empleos de calidad. En segundo lugar, existen actitudes discriminatorias en el mercado laboral hacia las mujeres en razón del sexo. Estas actitudes, se manifiestan en la preferencia de los empleadores por contratar hombres. Todo lo anterior, se traduce en una combinación de factores que no logran erradicar la desigualdad e inequidad de género. Y, por último, aunque la participación laboral femenina es materia importante en el actual debate público en Chile, los programas introducidos por las autoridades y empresas han sido ineficientes para garantizar la participación laboral efectiva e igualitaria de las mujeres.

La metodología empleada es del tipo cualitativo, utilizando como técnica las entrevistas semi estructuradas que se efectuaron durante el trabajo de campo, realizado en Santiago de Chile entre el 21 de junio de 2019 y el 24 de julio de 2019. Durante ese periodo se realizaron 7 entrevistas a madres que dejaron de trabajar después de ser madres y 3 entrevistas a académicos expertos en el tema investigado.

Por último, se agradece al Prof. P. Silva, quien en su rol de supervisor de esta tesis ha guiado rigurosamente este trabajo de investigación. Del mismo modo se agradece al Dr. P. Isla, quien facilitó sus conocimientos en el aula sobre la metodología para el diseño, realización y reporte de esta tesis. Igualmente, fue fundamental el aporte recibido en Chile por los académicos Dra. L. Armijo y el Dr. E. Caamaño. Se les agradece por su ayuda para comprender más ampliamente el fenómeno estudiado desde la perspectiva de la Sociología y del Derecho respectivamente.

Capítulo 1

Lo femenino, la maternidad y el trabajo: Una aproximación conceptual

La maternidad a menudo plantea la disyuntiva de su compatibilidad con el empleo. esta situación, sin embargo, varía dependiendo de la sociedad en la que se vive o se está inmersa. Lo anterior se acentúa cuando se concibe la idea de lo que se espera de una mujer y su identidad como madre. En sociedades como las latinoamericanas esta situación plantea un desafío, dada su cultura tradicional que está fuertemente vinculada al marianismo. Dicha cultura, ampara diversas situaciones de desigualdades e inequidades de género que trascienden diversos ámbitos de la vida de las mujeres. Esto se traduce en, un comportamiento que ha conformado los patrones de empleo femenino. Por lo anterior, se busca evidenciar la relevancia del factor cultural en los patrones de empleo de las mujeres. Para este objetivo, el presente capítulo explora las ideas y discusiones académicas sobre la construcción del género femenino para explorar su relación con posibles desigualdades e inequidades. Posteriormente se analizan las significancias de la identidad mujer-madre. Finalmente, el capítulo explora tanto el desarrollo del trabajo remunerado de las mujeres, como la entrada y permanencia de ellas en el mercado laboral.

1.1.Introducción a la construcción del género femenino

Es generalmente aceptado que género se define como la representación y simbolismo de las diferencias sexuales que existen en la sociedad. Para amplificar esta idea, Scott ha expuesto que género se entiende como “un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen a los sexos, y el género es una forma primaria de relaciones significantes de poder” (1996: 23). Queriendo decir con esto que lo que se les asigna a las mujeres o a los hombres como propio no es más que producto de un proceso social e histórico, lo cual va cambiando, dependiendo de la cultura de cada sociedad y que va transformándose a través del tiempo. Por lo tanto, en ningún caso está dado por la biología o la naturaleza.

Si entendemos que género es producto de un proceso social, como se ha indicado anteriormente, entonces se puede determinar que todo es susceptible a cambiar y a transformarse en el tiempo. Por ejemplo, se pensaba que las mujeres no debían tener derecho a voto porque pertenecían al mundo de lo doméstico. No fue hasta 1948 que el derecho a sufragio femenino fue declarado derecho humano universal por las Naciones Unidas. Diversos debates y luchas feministas han llenado la historia y también la actualidad, pues todo va en constante evolución y cambio. Las construcciones sociales de género existen en todas las sociedades, determinan lo que se entiende por femenino y masculino y van moldeando el modo en que estos deben relacionarse. Por ejemplo, las nociones sobre la femineidad, la sexualidad, la masculinidad, mitos y prejuicios sobre las capacidades de las personas, asimismo en las leyes, donde se definen también las oportunidades a las que accederán mujeres y hombres, entre otros ámbitos de la convivencia humana. Estas características usualmente se

establecen como opuestos, considerando un mundo que se divide entre lo masculino y lo femenino, lo cual se podría ejemplificar como: fuerte/ débil; racional/emocional; espacio público/ espacio privado; trabajo/hogar, etcétera. Acuña (2019), remarca que la construcción social del género es la que hace hincapié en las condiciones materiales de la vida de las mujeres. Es decir, en la posición y la condición social de las mujeres y, por lo tanto, en el acceso a los derechos. Esta perspectiva pone el énfasis en la división sexual del trabajo. Lo anterior tiene implicancias para las condiciones laborales, situaciones de explotación en las, posibilidades de compatibilidad entre vida laboral y familiar de las mujeres.

Del mismo modo, en la actualidad a las niñas y mujeres se les atribuyen características como la dulzura, la emotividad, y la debilidad, mientras que a los hombres y niños se les atribuyen la rudeza, la racionalidad y la fortaleza. La atribución de estas características determina los comportamientos socialmente esperados y también los roles asignados a mujeres y hombres. Es decir, no se nacen con dichas cualidades, sino que se van aprendiendo, y a su vez enseñando, según la sociedad en que se vive. Aunque existen distintas formas de relacionarse, históricamente las mujeres han estado más bien, excluidas del espacio público, de la toma de decisiones y limitadas en las oportunidades a las que acceden. En este sentido, Borderías y Gálvez (2014), han planteado que el menor acceso de las mujeres a los espacios de toma de decisiones en el ámbito privado y público significan una expresión de la desigualdad de género y de la continuidad de la cultura patriarcal. No cabe duda de que la situación actual refleja un panorama más favorable que el de épocas pasadas, pero todavía existen muchas estructuras que ofrecen resistencia y mantienen esa desigualdad, ya que se siguen sustentando en el sistema de dominación llamado patriarcado (frías, 2008).

1.1.1. Las relaciones de poder

Cuando se habla de patriarcado, es pertinente seguir desarrollando el concepto y como se relaciona con el género. Las ciencias sociales han estudiado desde diferentes enfoques teóricos el poder, Foucault, por ejemplo, consideraba que, al estar un sujeto inmerso en relaciones de producción y significación, éste también se encuentra a su vez dentro de relaciones de poder, es decir, el poder está en todas partes, en toda relación humana, en la medida en que existen contextos históricos específicos que se definen a través de los discursos, instituciones, normas, valores, etcétera. (Piedra, 2004). Por lo tanto, se considera que otro de los alcances simbólicos que se le asignan a la construcción de género es la valoración.

La valoración se expresa de distintas maneras, por ejemplo, en el acceso al poder y al prestigio, pero también cuando se observa la alta valoración que le da la sociedad a la maternidad como destino de las mujeres. Esta comprensión del sexo ha generado que existan relaciones de poder entre hombres y mujeres, en un orden social que entrega privilegios a los primeros en desmedro de la vida de las segundas. Esto ampara situaciones como la división sexual del trabajo o la separación de espacios, roles y estereotipos de género que son absorbidos, incluso, antes de nacer. No obstante, esta lectura nace desde los estudios de género blancos y de clases acomodadas, dado que han existido críticas importantes de parte de mujeres y feministas de otras latitudes, clases, etnias y géneros. Estas plantean que la separación de espacios (en la lógica de lo público y lo privado), no necesariamente se cumple para ellas, dado que las afrodescendientes o las empobrecidas, por ejemplo, siempre se han involucrado en el espacio público y el trabajo remunerado compartido con el hombre (Carby, 1982).

1.1.2. Desigualdad versus inequidad

El concepto género apareció en la psicología clínica de mano de Stoller en 1968. A partir de allí el feminismo anglosajón impulsó el uso de la categoría *gender* con la pretensión de diferenciar las construcciones sociales y culturales de la biología (Lamas, 1986). En los estudios antropológicos, además de usar el objetivo científico para comprender mejor la realidad sociocultural, se encontraron con el objetivo político de poder distinguir que las características humanas consideradas «femeninas» eran adquiridas por las mujeres mediante un complejo proceso individual y social, en vez de derivarse «naturalmente» por su sexo. Con esto suponían que diferenciando «sexo» y «género» se podría enfrentar el determinismo biológico y se ampliaba la base teórica argumentativa a favor de la igualdad de las mujeres (Lamas, 1999).

En cuanto a lo que respecta a América Latina, en los años ochenta y comienzos de los noventa, el concepto género es introducido en el discurso de los diversos organismos internacionales, quienes lo utilizan “encapsulado en slogans «género y desarrollo», «mujer y desarrollo», rápidamente apropiados por el aparato discursivo de los organismos internacionales económicos y políticos del establecimiento del desarrollo y sus contrapartes del Sur” (Marcos, 2014: 66). Con esto se abre el debate latinoamericano sobre los alcances de los estudios de género y sus implicancias, se amplía el espectro de estudio y se aclara que «igualdad de género» es lo opuesto a la «desigualdad de género», pero no a la «diferencia de género». En este sentido, se explica:

“No se busca acabar con los rasgos diferenciados de hombres y mujeres, lo que se pretende es eliminar las desigualdades que se justifican a partir de esas diferencias. En ese sentido, al promover la igualdad entre mujeres y hombres no se pretende hacer de ellos algo idéntico, sino más bien, equivalente, es decir, darles igual valoración. Por tanto, la igualdad de género significa acabar con las discriminaciones basadas en el sexo, otorgando en la sociedad el mismo valor, los mismos derechos y mismas oportunidades a mujeres y hombres” (Vara, 2006: 198-199).

De este modo, se considera que la desigualdad de género se deja ver de diferentes formas, destacando las barreras que se entrelazan para impedir o limitar el acceso a las mujeres en diferentes espacios como la educación, empleo, propiedad de activos económicos, y procesos de toma de decisiones en distintos ámbitos: familia, comunidad, empresas, parlamento, gobierno, centros académicos y jerarquías religiosas (Vara y de Vera, 2018). En todo caso, según Federici (2013), hay una cosa a tener en consideración, y es que los hombres también son explotados y tampoco tienen una situación ideal. Por lo tanto, si se demanda literalmente la igualdad con los hombres significa que se quiere la misma explotación que ellos tienen. Su fundamento apunta a una lucha hacia los cambios de la estructura capitalista, ya que sin esa base no se puede trabajar en los cambios por la igualdad entre hombres y mujeres. Aquí es cuando cobra sentido el pensamiento de Vara que avoca hacia una búsqueda más equitativa y no igualitaria.

1.2. La identidad mujer-madre

La maternidad está fuertemente relacionada con la identidad femenina y por lo tanto lo que significa ser mujer y madre, sin embargo, estas representaciones también vienen a dar cuenta de un constructo social, en ese sentido, Marrades ha indicado:

“El concepto de maternidad, aparentemente aséptico, lleva implícito, sin embargo, profundas connotaciones. La más extendida quizás sea la de entender que la maternidad forma parte de la esencia femenina y que, por lo tanto, la condición de mujer se identifica con el de madre. Frente a esta forma de concebir el hecho maternal, aparece, desde una perspectiva feminista, otra concepción que se basa en que la ecuación mujer=madre no responde a ninguna esencia, sino que es, más bien, una representación producida por su cultura” (2002: 23).

Para comprender este fenómeno, es posible relacionarlo con lo indicado previamente sobre el género como construcción social, donde las sociedades son las que a través de su cultura, determinan lo que se asigna como femenino y masculino, por consecuencia también se determina el estereotipo de mujer=madre. Así la maternidad ha sido uno de los constructos sociales de valor más poderosos que existen. Molina, ha indicado, que igualmente forma parte de un elemento de autodefinition y autoevaluación de las mismas mujeres, incluso de aquellas que no son madres y sostiene que:

“El concepto de maternidad a lo largo de la historia, aparece como un conjunto de creencias y significados en permanente evolución, influidos por factores culturales y sociales, que han ido apoyándose en ideas en torno a la mujer, a la procreación y a la crianza, como vertientes que se encuentran y entrecruzan en la interpretación. Siendo la maternidad un concepto que se intercambia en el espacio social, su interpretación y repercusión en la experiencia individual es muy significativa, siendo por largo tiempo tal vez la investidura más poderosa para la autodefinition y autoevaluación de cada mujer, aún de aquellas que no son madres.” (2006: 93).

Para aproximarse a una explicación del porque la maternidad cobra un sentido valórico como destino de las mujeres, se ha indicado que todas las culturas relacionan a la mujer con algo que se subestima: La naturaleza. En este sentido se ha expresado que “la devaluación universal de las mujeres podría explicarse postulando que las mujeres son vistas como «más cercanas a la naturaleza», y que los hombres ocupan de manera inequívoca el terreno elevado de la cultura” (Ortner, 1972 :24)¹, no es de extrañar entonces, que se califique la maternidad como una característica intrínseca de la femineidad, y que sea considerada como un marcador identitario al que las mujeres se apegan (Barrantes y Cubero, 2014).

Esta situación está fuertemente relacionada con la ideología del marianismo, la que glorifica la maternidad y cultiva a las mujeres para que se sacrifiquen a sí mismas como guardianes morales de la familia (Stevens, 1973). Según este sistema de creencias, la familia se mantiene unida espiritualmente y emocionalmente a través de la firme devoción de la madre. Se espera que la dedicación de las mujeres a sus familias se extienda más allá de su compromiso con la crianza de los hijos, tareas domésticas, cuidado de los enfermos y ancianos, y otros roles reproductivos. Sin embargo, las circunstancias que enfrentan las mujeres en la actualidad se contradicen con esta ideología, donde la maternidad en tiempos modernos ha presentado una serie de cambios en lo que respecta a las mujeres, por ejemplo, ellas reflexionan acerca de su propia vida, definen por sí mismas las oportunidades, peligros y prácticas con respecto a la maternidad, además se encargan de dar forma y organizar los vínculos con sus hijos, así como decidir acerca de su crianza. La maternidad se transforma en una experiencia reflexiva a pesar de que esta se encuentra bajo la influencia social, política y económica (Castilla, 2008).

En la modernidad la identidad de mujer-madre comienza a relativizarse y perder envergadura, donde a la mujer se le comienza a considerar como una persona que no solamente posee la tarea de la

¹ Todas las traducciones del inglés que contiene esta tesis han sido realizadas por la autora

procreación y la crianza, ya que comienzan a ser consideradas como vicisitudes a las que se pueden optar y por lo tanto también renunciar. Sin embargo, también existen zonas de resistencia al cambio, por lo cual, se advierte que ese valor simbólico que se le ha adjudicado a la identidad mujer-madre a lo largo de la historia aún existe como parte arraigada de una cultura machista.

1.2.1. Visualización del trabajo no remunerado

Ahora es fundamental aludir al papel que juega la esfera familiar. Este ámbito ha sido materia de fuertes críticas, debido a la invisibilidad en la que permanece, sobre todo en materia económica y de políticas públicas. Orloff, ha expresado el papel fundamental de las mujeres en el ámbito privado, considerando que las familias deberían ser tomadas en cuenta por sus “contribuciones al bienestar y la importancia política de la división familia-estado en el trabajo de bienestar” (1993: 21). Se hace patente que el trabajo que se realiza en el hogar también es parte inclusiva para ejercer derechos en condiciones de igualdad.

Chalet considera que la familia es el centro de análisis para develar una estratificación de sexos en diferentes ámbitos, esto dependería de una serie de variables que identifica, como: La ideología patriarcal, la familia y la organización del trabajo, las condiciones contextuales de las pautas de fecundidad, la separación del hogar y el lugar del trabajo, excedente económico, la sofisticación tecnológica y la densidad de la población y a la dureza del entorno. Estas variables podrían experimentar menos desventajas cuando se logra equilibrar las responsabilidades del hogar con un papel independiente en la producción del mercado (1997). De este modo se pone de manifiesto que la familia es fundamental para entender ciertas dinámicas de desigualdad e inequidad, en ese sentido es cuando el catalogado «inexplorado territorio de los trabajos no remunerados» aparece en el debate, aunque mucho más tardíamente.

El debate académico sobre el trabajo doméstico tomó fuerza en los años sesenta, el cual continuó hasta los años setenta. En él participaron hombres y mujeres que principalmente provenían de corrientes feministas y marxistas. El debate se centró en cómo determinar el tiempo ocupado en el trabajo doméstico como modo de producción. Sin embargo, los argumentos derivados de teorías marxistas complicaban cualquier idea final de realización práctica. Uno de los temas más debatidos fue uno que sigue en discusión hasta hoy en día. A saber, la relación entre el trabajo doméstico, la producción de la fuerza del trabajo y el beneficio capitalista (Borderías, Carrasco y Torns, 2011). En este sentido, Campillo ha señalado que el lugar común del debate es que no se logra vincular los «trabajos para la producción y de cuidado» con la «desigualdad e inequidades» entre hombres y mujeres (2000).

Gary Becker, uno de los economistas neoclásicos más destacados, fue precursor en considerar a los hogares como productores de servicios, definiéndolo como «producción doméstica», donde se consideró que todas las actividades del hogar que pueden ser sustituidas por terceros cabían dentro de esta categoría. Diversos estudios de los años ochenta, trajeron consigo la atención sobre las dinámicas sobre el trabajo remunerado, el trabajo doméstico y su relación con el bienestar y con ello un nuevo debate sobre conciliación trabajo y familia (Aguirre, García y Carrasco, 2005).

Para finales de los años noventa, todavía se consideraba al trabajo doméstico como un terreno prácticamente desconocido. Las investigaciones hasta ese momento, principalmente se cuestionan las razones de por qué el trabajo doméstico es excluido de las actividades económicas. No obstante, pocos académicos se habían interesado en adentrarse en este campo hasta llegar al punto de cambiar la teoría y metodología con el fin de comprender el fenómeno en profundidad (Frau, 1998). Un acercamiento a responder esta interrogante es probablemente la influencia de que estas tareas sean consideradas como “infraeconómicas, infraestructurales, absolutamente básicas, y que por lo tanto escapan al mercado, a la conversión de la actividad en mercancía que es lo que determina lo que es trabajo o no” (Martínez, 1995: 14).

La dificultad que representa la medición de toda la esfera del trabajo no remunerado ha llevado en la práctica a hacer subdivisiones, como: El trabajo de subsistencia, el trabajo doméstico, el trabajo de cuidados familiares y finalmente el trabajo voluntario o al servicio de la comunidad. Esta nueva distinción de modalidades de trabajo facilita su estudio, sin embargo, se advierte que ellos siguen siendo considerados en etapa exploratoria (Aguirre *et al.*, 2005). Se ha demostrado que la medición del tiempo que se dedica a aquellas actividades no remuneradas es vital para que los estudios de género puedan alimentarse de la información obtenida. Todo esto, con el fin de visibilizar “la división sexual del trabajo, las discriminaciones y exclusiones que acarrea en diferentes esferas de la vida, e indagar cómo opera en diferentes grupos sociales, en distintas sociedades y a través de sus cambios coyunturales o de más largo plazo” (Todaro, 2010:6). Se indica además que la exclusión del trabajo no remunerado a la medición de la actividad económica de un país impide comprender plenamente la contribución de las mujeres, así como también esconde aspectos fundamentales del sistema económico y sus profundas tensiones (Picchio, 2009).

De este modo, queda de manifiesto que la maternidad al ser vista desde fuera de la idealización de lo que representa su identidad, esconde en si misma un submundo relacionado con el trabajo de bienestar. Dicho submundo ha permanecido invisibilizado y normalizado por la sociedad como si fuera el destino obvio de las mujeres. Sin embargo, la maternidad acarrea consigo muchos más elementos que el solo hecho biológico de concebir y amamantar. Estos elementos trascienden desde el ámbito familiar al ámbito privado de maneras tan significantes que solamente en la época actual - y paulatinamente- se han ido incorporando en el debate político.

1.3.El trabajo de la mujer en el empleo formal

El trabajo de la mujer en el empleo formal es relevante, tanto para el ámbito económico como el social. Donde las dinámicas de empleo femenino han sufrido cambios en el tiempo, como parte de una evolución lenta, que ha estado marcada por diferentes factores que están presentes en mayor o menor medida, como lo son la división sexual del trabajo, y los roles de género.

1.3.1. El rol productivo-reproductivo y la división sexual del trabajo

La perspectiva histórica sobre las dinámicas del trabajo femenino permite apreciar de manera comprensiva como las ideas sobre el trabajo mercantil, doméstico y de cuidado fueron

evolucionando y a su vez fueron fomentando la división sexual del trabajo. En la economía preindustrial y precapitalista, la producción se basaba en la 'industria doméstica' y la 'industria familiar', donde las mujeres trabajan en la casa o en el campo sin diferenciar si su trabajo era para el auto consumo o para el intercambio. Además, se ha destacado que en ambos casos las mujeres eran responsables de una gran cantidad de labores, no solo del cuidado de los hijos y de las labores domésticas, se subraya también que todas las mujeres, de todas las clases sociales se encontraban involucradas en las labores productivas (Rial, 2008). Posteriormente, con la incorporación del capitalismo, se intensificó la separación del trabajo para el auto sustento y el trabajo para el comercio o intercambio, de este modo se introdujo una frontera entre ambos ámbitos, donde se muestran como independientes y aparentemente no relacionados. Esta dinámica del sistema producción-reproducción se mantiene hasta que los elementos de la llamada 'industria familiar' dejan de ser autosuficientes. En palabras de Sáez la separación de ambas unidades se describe como:

“La unidad de consumo, producción y vida deja de ser un universo autosuficiente y va dando lugar, mediante la disolución progresiva de la unidad doméstica, a un proceso de separación entre la economía interna (del hogar) y la economía externa (de mercado), entre espacio familiar (interno) y espacio de los negocios, las transacciones económicas, etc. (externo) entre relaciones públicas y privadas” (1975: 139).

Con esto a la mujer se vincula a la esfera privada realizando el trabajo no remunerado y por otro lado el hombre se vincula al área pública donde realiza el trabajo remunerado. Como consecuencia, la división sexual del trabajo se resaltó durante la fase Fordiana, donde se le asignó al hombre el rol de proveedor económico de la familia (Cantera, Cubells, Martínez y Blanch, 2009) y, por otro lado, a la mujer se le asignó el rol casi exclusivo de la crianza y del área doméstica del hogar (Brito, 2005). En Latinoamérica esta división del trabajo está respaldada por ideologías culturales que definen a las mujeres en términos de su rol de mujer-madre, sea cual sea su estado civil, de maternidad o su papel en la producción pública (Beechey, 1978), tal como se ha expuesto en el apartado 1.2 de este capítulo.

1.3.2. La fuerza laboral femenina

Como se ha esbozado anteriormente, la fuerza laboral femenina ha sufrido grandes cambios. Al inicio del proceso de industrialización ésta se caracterizaba por contener una gran cantidad de actividad manufacturera, comercial y por sobre todo agrícola. Estas actividades les permitían a las mujeres facilidad para compatibilizar las labores domésticas y de crianza. Sin embargo, más adelante, la economía agraria se volvió capitalista y con ello la población comenzó a abandonar el comercio a pequeña escala y los hombres sustituyeron el trabajo de las mujeres en las grandes haciendas. Posteriormente, el desarrollo de las fuerzas productivas alcanza un punto que permite la liberación de la mujer en el ámbito doméstico (Aguar, 1984). Se dilucida entonces que el trabajo a significado muchas más cosas que el solo hecho de ser un sustento material. A saber, ha significado además ser un factor de estructuración psicológica, en la esfera individual y en la familiar, otorgando remuneración, identidad y seguridad (Álvaro, 1992; Jahoda, 1982).

Este último punto ha sido materia de discusión, debido que en Latinoamérica se sigue sosteniendo que los patrones de empleo de las mujeres han sido tradicionalmente moldeados por la ideología del marianismo. Dicha ideología, considera la participación en la fuerza laboral formal como inapropiado

para las mujeres casadas o madres porque interfieren con sus roles domésticos y amenazan el bienestar familiar (Levenson-Estrada 1997). En sociedades machistas, se alienta a la mujer a trabajar, sin embargo, esto solo hasta que se casa y llegan los hijos. En ese momento, se espera que abandone su trabajo para dedicarse al cuidado de sus hijos y de las tareas domésticas (Arizpe, 1977). De lo contrario las mujeres a menudo deben lidiar con los sentimientos de culpa por ser negligentes con lo que la sociedad espera de ellas. Se espera que las mujeres casadas que necesitan generar ingresos lo hagan en el mercado informal, donde supone una mayor compatibilidad con las tareas del trabajo reproductivo que aquellos trabajos de la fuerza laboral formal (Beneria, 1992).

Estos patrones han fomentado la idea de que el trabajo femenino sea visto como obtención de ingresos secundarios, prácticas discriminatorias de contratación, la división sexual del trabajo -entre otros. Todos estos factores permean al mercado laboral como barreras hacia las mujeres, sobre todo a las que son madres. Se ha argumentado que, en las sociedades conservadoras, donde se encuentra el modelo hombre proveedor-mujer cuidadora, se ha amparado la idea de que la mujer constituye una fuerza de trabajo secundaria, donde la inserción laboral de la mujer (cuando la hay), ocurre en las siguientes situaciones:

“a) cuando el hombre (por definición el proveedor principal/exclusivo) no puede cumplir ese rol, debido a una situación de crisis económica, desempleo, disminución de sus remuneraciones, enfermedad, incapacidad temporal o definitiva u otro tipo de infortunios.

b) cuando se trata de un hogar en el cual la figura masculina está ausente (por muerte, separación, etc.) y la mujer asume el rol de proveedora por falta de otra alternativa” (Abramo, 2004: 228).

Además, se ha indicado que el resultado del trabajo «secundario» de las mujeres son trayectorias laborales inestables e interrumpidas y que los estipendios generados por su trabajo para el ingreso personal o familiar son de poca importancia. Además, existe la idea de que, el mundo del trabajo y sus implicancias, no son parte en la construcción de la identidad para las mujeres. Finalmente, existe la creencia empresarial de que esa inserción laboral inestable y, que lleva consigo mayores costos asociados a la maternidad y al cuidado infantil (Abramo, 2004).

La situación señalada en el punto a), se ejemplifica bien cuando se piensa en épocas pasadas de crisis económica, durante la cual las mujeres se vieron obligadas a salir al mercado laboral para poder generar ingresos para sus hogares. Aquellos ingresos eran particularmente esenciales en los hogares donde no había más adultos, o donde había hombres desempleados o con subempleo (Chant, 1991). Este escenario estimuló favorablemente la demanda del trabajo femenino. Sin embargo, las secuelas de las crisis económicas llevaron a que muchas empresas minimizaran sus costos de producción. Muchas de dichas empresas sobrellevaron esa situación transformando el trabajo femenino como un recurso de mano de obra barata. Otros empleadores comenzaron a reclutar mujeres porque creían que ellas eran más confiables que los hombres y menos dispuestas a organizarse en sindicatos.

Junto al fomento de la educación de las mujeres, el incremento de la demanda del trabajo femenino y el aumento en la aceptación de trabajo remunerado de mujeres casadas y madres, también han aumentado las oportunidades de empleo femenino. No obstante, el incremento del empleo femenino ha sido además causa y efecto de la baja fertilidad. Se ha señalado que esta situación es el resultado del incentivo económico que representa tener familias más pequeñas y que al mismo tiempo ofrece una alternativa a la maternidad como una forma de aumentar el estatus social (Blumberg, 1991). De este modo, las mujeres amplían sus horizontes ocupacionales y profesionales, además de

cuestionarse sobre la validez de los roles de género convencionales. Sin embargo, esto no resuelve el dilema con que se enfrentan las mujeres en la actualidad. En este sentido se ha señalado que hay muchas mujeres que se ven obligadas a trabajar. Esto, a pesar de que fueron criadas para aspirar a la maternidad a tiempo completo y para ver el trabajo remunerado y los deberes familiares como incompatibles. Otras mujeres, viven en conflicto con sus trabajos por el hecho de ser obligadas a descuidar a sus familias. Muchas otras que están comprometidas con sus trabajos se sienten culpables de obtener satisfacción personal del trabajo y que la aleja de sus hijos (Tiano y Ladino, 1999). Y, por último, aquellas que han resuelto las emociones conflictivas que rodean sus roles duales, aun luchan por equilibrar las demandas competitivas de su «doble jornada» en contextos donde los servicios gubernamentales y privados para las madres trabajadoras son muy escasos (Safa, 1990).

1.3.3. La entrada y permanencia en el mercado laboral

Algunas teorías se basan en el análisis de los factores *push* y *pull* (Gorjón, Guzmán y Nieto, 2020). Los factores *push* son fuerzas como necesidades económicas que impulsan a las mujeres a la fuerza laboral para mantener su hogar. Por su parte, los factores *pull* son condiciones que atraen a las mujeres a la fuerza laboral, o bien, aumentan sus oportunidades de empleo. Entre estos factores se encuentran la disponibilidad de trabajos adecuados, el aumento de escuelas, los programas de alfabetización de adultos, el ablandamiento de normas que simbólicamente limitan a las mujeres al hogar y la atracción de recompensas no monetarias, como autonomía personal. Todos estos factores pueden operar como factores *pull* que atraen a las mujeres a la fuerza laboral. Los factores *push* y *pull* nombrados, no son necesariamente excluyentes entre sí. Una mujer puede estar obligada a entrar a la fuerza laboral porque su hogar necesita dinero. Al mismo tiempo, ella puede responder con el atractivo de la independencia económica, realización personal u otro beneficio entregado por el empleo remunerado (Tiano, 2011). La decisión será el resultado de la comparación entre ambos y la forma en que pueden o no interactuar.

La variable cultural juega un papel importante en el análisis de los factores *push-pull*, donde se ha argumentado que existe una asociación negativa entre los factores culturales y el proceso en que las mujeres deciden sobre su participación en el mercado laboral, esto quiere decir que en sociedades machistas o conservadoras la mujer tiene una menor probabilidad de participar. Además, se advierte que el poder del factor cultural no solo puede influenciar decisiones con respecto a la participación en el mercado laboral, sino también puede tener un efecto al reverso, es decir, que la participación laboral femenina puede causar o modificar factores culturales (Contreras y Plaza, 2010). El lento camino que supone que la participación laboral femenina logre cambiar patrones culturales en una sociedad, es una situación en que necesariamente va en conexión a lo que la política pública de cada país pueda hacer por ella.

Capítulo 2

Tipologías de la participación laboral femenina en Chile 1990-2019: Un acercamiento contextual

En este capítulo se exponen las características generales de la participación laboral femenina en Chile. Aquí se muestra que las mujeres van incorporándose al mercado laboral de manera progresiva, pero que, sin embargo, aún no logran equipar a la participación laboral masculina. Lo notable es que las mujeres a lo largo del tiempo han incrementado los años de escolaridad, entre otras características, equiparándolas en términos de capital humano con los hombres. Este fenómeno ha sido llamado la “excepción chilena” (Contreras, Hurtado y Sara, 2012). Se mencionan una serie de factores, que, sin embargo, no han sido suficientes para explicar porque la participación laboral femenina sigue siendo una de las más bajas de Latinoamérica. Con este principio argumentativo, se devela que un cierto grupo de mujeres salen del mercado laboral después de la llegada de los hijos y que reintegrarse nuevamente se dificulta por diversidad de factores. Algunos de esos factores están dados por las características actuales del mercado laboral, como también por factores culturales y roles de género relacionados a la maternidad y la mujer.

De este modo, el capítulo comienza con una revisión de las características del comportamiento del mercado laboral. En seguida se explora el fenómeno de la salida del mercado laboral femenino tras la llegada de los hijos. Para terminar, se analiza el trabajo no remunerado y de los roles de género en la familia.

2.1. Características de la participación laboral

Una de las características históricas del mercado laboral en Chile es la lenta incorporación de las mujeres. No obstante, a partir de los años noventa esta tendencia comenzó a revertirse, donde el patrón de comportamiento del mercado laboral fue claramente diferente al de décadas anteriores. Según los datos de la encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional -de ahora en adelante CASEN-, se observa que la participación laboral femenina se ha incrementado progresivamente en el periodo 1990-2017, que en conjunto con una tendencia decreciente de la participación laboral de los hombres desde el año 2000, hacen que la brecha existente entre ambos sexos vaya cerrándose lentamente, tal como se puede observar en el gráfico 2.1 (Ver en Anexo), la brecha pasó de 41.1 puntos porcentuales en 1990 a 22.7 puntos porcentuales en 2017.

Si bien este comportamiento se debe a un incremento de la oferta laboral. Según el Instituto Nacional de Estadísticas (2017), también ha influido la baja tasa de fertilidad, el retraso de la nupcialidad y el aumento de los años de escolaridad de las mujeres. En efecto, la evolución del promedio de años de escolaridad para los hombres y las mujeres, donde para ambos sexos se advierte un sostenido aumento desde mediados de los años noventa (Ministerio de Desarrollo Social, 2018a). No obstante, se hace notar que el nivel educativo no se traduce necesariamente en logros en el mercado del trabajo,

esto debido a que existen “diversos obstáculos como la segregación ocupacional y las prácticas discriminatoras que reducen los avances potenciales” (Piras, 2006: 86).

Una de las prácticas discriminatoras en el ámbito laboral, tiene que ver con el acoso psicológico, conocido con el término *mobbing*, que es una forma de asedio laboral que tiene como objetivo “intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir, emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización, someterla, anularla o incluso destruirla” (Piñuel y Zabala, 2015: 31). A partir de esta práctica, se revela otro tipo de acoso más específico que afecta en particular a las mujeres: el «*mobbing* maternal» que tiene por objetivo “mostrar un ejemplo de lo que le puede pasar a “la que se atreva a ...” quedarse embarazada. Un tipo de acoso ejemplar y ejemplarizante” (*ibidem*, 2015: 31). De este modo, se asedia las embarazadas para eliminarlas de la organización, los mecanismos de cómo opera este asedio han sido bien descritos por el mismo autor:

“Así es como a veces se pretende destruir la resistencia de la víctima para forzarla o coaccionarla a abandonar su trabajo ahorrándose así la organización una indemnización por un despido improcedente que resulta onerosa. Para ello hay que deteriorar su desempeño o rendimiento mediante trampas y la desestabilización psicológica, creándose así argumentos, inexistentes anteriormente, para utilizarse en el posterior despido como es la falta de rendimiento, baja productividad, comisión de errores, absentismo, o incluso los propios comportamientos erráticos de la víctima producto de la desestabilización a la que se le ha llevado. En algunos casos se trata de coaccionar a la víctima para que acepte renunciar a derechos reconocidos y tutelados (...) Con ello se consigue eliminar la empleabilidad del trabajador, o su capacidad de ser útil y empleable para la organización” (*ibidem*, 2015: 92-93).

La carente información efectiva sobre el *mobbing* maternal en Chile, hace que este tema aun sea poco visualizado. Sin embargo, para tratar de obtener una percepción de este fenómeno, un estudio ha señalado, que cuando la mujer comunicó el estado de embarazo al empleador, la reacción era positiva, sin embargo, un 16,9% de las trabajadoras indicó que su jefatura había tenido una reacción hostil (Henríquez *et al*, 1997, *apud* Riquelme, 2011).

Por otro lado, con respecto a la segregación ocupacional, se ha observado que ésta comienza desde las elecciones de carreras profesionales elegidas por hombres y mujeres. De este modo, las mujeres estudian predominantemente en áreas de salud y bienestar, administración de empresas y derecho; y educación, mientras que los hombres prevalecen en áreas de ingeniería, industria y construcción; y tecnologías de la información (Ministerio de Desarrollo Social, 2018a). Contribuyendo a generar un mayor grado de la segmentación en el mercado laboral.

2.1.1. Un mercado laboral segmentado

A pesar de que la tendencia sobre la participación laboral femenina es alentadora, aún existen grandes brechas al observar cómo se distribuye el trabajo entre las diferentes ramas de actividad económica. Existe lo que se conoce como la «segregación ocupacional» o la «división sexual del trabajo». Para ilustrar estas diferencias, se puede observar en el cuadro 2.1, en el cual se indican los campos laborales en donde se desempeñan hombres y mujeres.

Cuadro 2.1**Distribución porcentual de la población ocupada según rama de actividad por sexo**

Rama de Actividad	2017		2015	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Suministro de electricidad, gas y agua	0.3	1.1	0.3	0.9
Intermediación financiera	2.1	1.2	2.4	1.3
Pesca	0.4	1.3	0.3	1.3
Hogares privados con servicio doméstico	11.9	1.5	12.2	1.9
Servicios sociales y de salud	9.5	2.7	9	2.5
Explotación de minas y canteras	0.4	2.8	0.6	4.1
Otras activ. de serv. comunitarios, sociales y p.	4.7	3.1	3.7	2.7
Hoteles y restaurantes	7	3.5	6.4	3.1
Enseñanza	12.5	3.7	13.7	4
Administración pública y defensa	4.9	5.1	5	5
Activ. inmobiliarias, empresariales y de alquiler	7.1	7.8	6.9	7.2
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	2.9	10.4	3.3	10.7
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	5.2	10.5	5.4	11.2
Industrias manufactureras	6.4	11.6	6.9	11.6
Construcción	1.3	14.7	1.2	15.3
Comercio al por mayor y al por menor	22.5	17.9	22.5	17.1

Fuente: Elaboración propia con los datos publicados de la encuesta CASEN 2017 y 2015. Considera población de 15 años o más.

En todas las ramas económicas se observan diferencias de participación entre mujeres y hombres con la única excepción de la Administración pública y defensa. Las brechas más significativas se han destacado en azul, donde se distingue que el trabajo femenino se encuentra polarizado en áreas de la Enseñanza, el Servicio doméstico; y Servicios sociales y de salud. Por otro lado, se señala que la polarización del trabajo masculino se encuentra en áreas de Construcción, Manufactura, Agricultura, y Transporte.

El fenómeno de la «división sexual del trabajo» se observa también en cómo se comporta el mercado laboral de acuerdo con la oferta y la demanda. Para esto es pertinente destacar que, en 2017, el mercado laboral chileno se comportó de manera diferenciada para hombres y mujeres. Mientras que la oferta laboral para aquellos trabajos en los que mayoritariamente se desempeñan hombres se contrajo, en las otras áreas en donde se desempeñan más mujeres, la oferta aumentó. A consecuencia de esta dinámica, es donde se aclara que uno de los efectos del crecimiento económico que ha experimentado el país en las últimas décadas guarda una directa relación con la inserción de las mujeres al mercado laboral (OIT, 2018). Sin embargo, esta dinámica no está exenta de contradicciones. A saber, si bien, la oferta y demanda laboral para las mujeres ha ido en aumento en el tiempo y la de los hombres han sido más estáticas, las mujeres son más propensas a la desocupación. Según la OIT, esto se deba a que “el crecimiento de la participación femenina en el mercado laboral no puede ser absorbido completamente por la demanda, lo que genera tasas de desocupación que son entre 1.2 y 1.6 veces superiores a las tasas de desocupación de los hombres” (OIT, 2018: 48).

2.1.2. Las brechas en las jornadas laborales

Otra característica para examinar es la jornada laboral. En relación a ésta, la primera directriz internacional de la Organización Internacional del Trabajo estableció que ésta sería de 48 horas semanales (OIT, 1919). En consecuencia, la legislación chilena se mantuvo adherida a esta pauta. No obstante, se estableció un nuevo convenio en 1935, donde indicaba que la jornada laboral se reduciría a 40 horas semanales (OIT, 1935). De este modo, los países comenzaron paulatinamente a adherirse a esta nueva pauta. Sin embargo, no fue hasta el año 2001, cuando en Chile se legisló para reducir la jornada laboral a 45 horas semanales. Este cambio entró en vigor en el año 2005 y sigue vigente hasta hoy. En este contexto, vale la pena notar que actualmente se encuentra en trámite un proyecto de ley que reduce la jornada laboral a 40 horas semanales. Este proyecto ha sido presentado por la oposición y ha encendido el debate. El actual gobierno de Sebastián Piñera rechazó ese proyecto presentando su propio proyecto de ley sobre 'flexibilidad laboral'. Este considera una jornada laboral de 41 horas promedio, pero con diferencias fundamentales en la forma de cálculo de éstas. Los detalles y alcances de ambos proyectos de ley no son objetivo de análisis de esta tesis, sino que se considera como un dato informativo sobre las posibilidades de cambio en los próximos años respecto de este tema.

En cuanto a la jornada parcial, la OIT ha establecido que “la expresión trabajador a tiempo parcial designa a todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable” (OIT, 1994: 1). De forma contraria, el Código del Trabajo chileno establece que la jornada parcial es una fracción de la jornada ordinaria. En consecuencia, se considera jornada parcial, aquella que no sea superior a dos tercios de la jornada ordinaria (Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2003), es decir un máximo de 30 horas semanales. Por lo tanto, cualquier cambio legislativo sobre la jornada laboral ordinaria, conlleva automáticamente un cambio en la cantidad de horas consideradas como jornada parcial (a no ser que también se legisle al respecto).

Cuando se observan los datos sobre la cantidad de horas trabajadas en Chile se distingue que la jornada parcial tiende a aumentar a un ritmo muy lento (Ver gráfico 2.2 en Anexo). Pero cuando se desagregan los datos del año 2017, se destaca que las mujeres participan en un 24,8% en trabajos part-time², mientras que los hombres un 11,7%. La concentración de la fuerza laboral para ambos sexos está en los trabajos de 30 a 45 horas a la semana, en donde los hombres participan un 64,7%, mientras que su contraparte participa un 59,4%.

Se ha argumentado que el trabajo en jornada parcial tiene sus ventajas debido a que sus trabajadores sufren menos de estrés y disfrutan de mejor salud que las personas que trabajan en jornada completa (OECD, 2011). Sin embargo, el trabajo a tiempo parcial también tiene sus desventajas, dado que constituye un desequilibrio sustancial que conduce a una amplia brecha de género en el mercado del trabajo. A saber, genera “menores ingresos por hora, menos formación y oportunidades de promoción, menos seguridad en el empleo, menor acceso al seguro de desempleo y reducción de los derechos de pensión” (OECD, 2013: 218).

En concordancia con esta argumentación, Caamaño, subraya que en Chile el contrato a tiempo parcial también es un mecanismo de discriminación poco investigada, pero no por ello menos presente en la

² Corresponde a la sumatoria de las categorías: Menos de 15 horas y entre 15 a 30 horas, según lo que informa CASEN.

cotidianeidad laboral (2011). En efecto, de acuerdo con la Encuesta Voz de Mujer, las mujeres que participan en la jornada parcial (hasta 30 horas semanales) son en la mayoría pertenecientes a los dos quintiles de menores ingresos. La mayoría de ellas, forman parte del grupo etario de 18 y 24 años, representando un 39%, junto con las mujeres de entre 50 a 65 años, que representan un 33%. También se constata que, el grupo con menos educación obtiene una participación mayor en este tipo de jornada (Comunidad Mujer, 2010). No es de extrañar entonces que el trabajo parcial sea desarrollado en mayor proporción en las áreas de servicios y comercio. Estas características en su conjunto son las que hacen que el trabajo en jornada parcial sea precario. Según Rau (2010), este tipo de trabajos es considerado transicional. Esto debido a la alta probabilidad de transitar hacia a un empleo de tiempo completo, siendo además indicador de la existencia de subempleo. En efecto, En 2017, del total de personas ocupadas en jornada parcial, un 52.7% de los hombres están disponibles para trabajar más horas ya sea de manera inmediata o dentro de los próximos 15 días, mientras que para las mujeres es el 45.4% (OIT, 2018).

2.1.3. La brecha salarial de género

El tema de los ingresos percibidos es clave para observar la llamada «brecha salarial de género». Según la OIT (2019) dicha brecha representa una de las mayores inequidades sociales de la actualidad. Según dicho estudio, cuando se comparan los países de ingreso alto³, la desigualdad salarial más baja la registra Suecia y la más alta Chile, con 19,5% y 38,7% respectivamente. En cuanto a lo que se observa de los antecedentes empíricos de los últimos años, en 2015 los hombres en Chile recibían 1.36 veces más ingresos que las mujeres. Asimismo, en 2017 los hombres recibían 1.3 veces más ingresos que las mujeres (Ministerio de Desarrollo Social, 2018c). Esto quiere decir que la brecha salarial va reduciéndose con los años, representando 24,6% y 21,8% en 2015 y 2017 respectivamente (*ibidem*). Por otro lado, también existen estudios que han indagado sobre las «percepciones» de inequidades en diferentes ámbitos. La Encuesta Voz de Mujer, preguntó a mujeres si creían que se les pagaba distinto que a los hombres por cargos similares, ante lo cual, un 81.8% respondió afirmativamente. La mayor parte de las mujeres considera que esto ocurre por machismo o discriminación (60,7%), así como también consideran que se valora menos a las mujeres (10,3%) y que se confía más en los hombres (5,5%) (Comunidad Mujer, 2010).

Se ha reconocido que existe discriminación de género para explicar la brecha salarial femenina en el mercado del trabajo (Atucha y Actis, 2003; Fuentes, Palma y Montero, 2005; Martínez y Acevedo, 2004; Peñas, 2002; Rivera, 2013; Ugarte, Grimshaw y Rubery 2015). Para entender porque las mujeres ganan menos, se reconoce que por un lado existe la brecha salarial 'explicada' (OIT, 2019), que principalmente se ve influida por factores educativos y otros atributos del mercado del trabajo, incluyendo algunas características del capital humano como son la edad y la experiencia (Sánchez-Mira, 2017). Sin embargo, también se ha indicado que gran parte de la brecha salarial contiene un componente 'no explicable' (OIT, 2019). Ahora bien, ¿como se explica lo inexplicable? Es aquí donde cobran sentido los temas de roles de género que se tratan a lo largo de esta tesis, como lo es, por ejemplo, la división sexual del trabajo. Además, es relevante recalcar que existe otra brecha salarial

³ OIT utiliza la categorización entregada por el Banco Mundial. Para este caso, los países con ingresos per cápita sobre 12.376 USD son considerados como economías de ingresos altos. En Latinoamérica son: Chile, Panamá, Puerto Rico y Uruguay.

que es conocida como «brecha salarial por maternidad», donde ambos casos están fomentados por sesgos de la sociedad.

Se ha indicado que existe una gran cantidad de pruebas de que los sesgos inconscientes contribuyen a los bajos índices de participación laboral femenina y la brecha salarial de género (Bohnet, 2016). Otro ejemplo entrega Abramo, quien señala que algunos de los argumentos sesgados para justificar la desigualdad salarial es la creencia que los costos asociados a la contratación femenina son más altos que la mano de obra masculina, principalmente por la maternidad y por temas de crianza. Asimismo, se cree que las mujeres poseen una mayor tasa de ausentismo laboral y de menor disponibilidad para trabajar horas extras, en turnos, capacitarse o viajar (2002). Lo llamativo de esta situación, es que las mujeres sufren una significativa penalización salarial y de sus carreras debido a la maternidad, mientras que los hombres obtienen una sustancial retribución salarial después del matrimonio. Son dos procesos divergentes que combinados incrementan la brecha salarial entre hombres y mujeres (Petersen, Penner y Høgnnes, 2012).

Con respecto a la política pública chilena, si bien se cuenta con la Ley 20.348, promulgada en 2009, que tiene como fin el resguardo de la igualdad de las remuneraciones, ésta es considerada como una ley desconocida por la sociedad, principalmente por la dificultad que representa su invocación y aplicación.

Esta ley vino a modificar el Código del Trabajo, agregando el artículo 62 bis:

“El empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad” (Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2009).

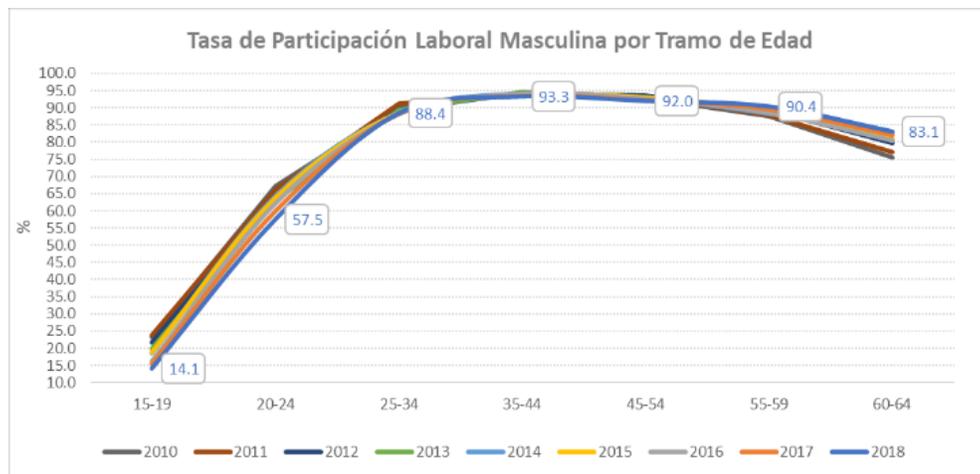
Uno de los principales elementos criticados sobre esta ley es que no se adhiere completamente al convenio N°100 de la OIT, el que establece el principio de igualdad bajo las palabras “igual remuneración por trabajo de igual valor”. De modo disímil, la ley chilena contempla las palabras “igual remuneración por el mismo trabajo”. Esta pequeña diferencia léxica dificulta enormemente la clasificación de que trabajos son considerados como lo mismo, puesto que un simple cambio en el nombre del puesto de trabajo puede ser interpelado como si fueran disímiles a pesar de que realicen las mismas tareas principales. Esta situación se hace patente en el mercado laboral chileno debido a que, como se revisó anteriormente, es un mercado altamente segmentado por sexo. Una segunda crítica es que, para invocarla y emplazar una diferencia de remuneración, es necesario saber cuánto gana el otro. No obstante, el conocimiento de las remuneraciones no es de acceso público, por lo que, esta situación se presenta como un obstáculo más. Finalmente, esta ley deja a los denunciante bajo una situación de desigualdad de poder frente al empleador dado que la denuncia -en primera instancia- se debe canalizar a través de el mismo empleador⁴.

⁴ Este párrafo contiene información basada en el ensayo: ‘Mujer y Trabajo: Deudas con la igualdad de género. Análisis de la Ley 20.348 y su impacto en el cierre de la brecha salarial de género a 10 años de su promulgación en Chile’. Realizado por la autora de esta tesis para el curso: Estado, sociedad civil y políticas públicas en América Latina. Octubre, 2019.

2.2.La llegada de los hijos y la salida del mercado laboral

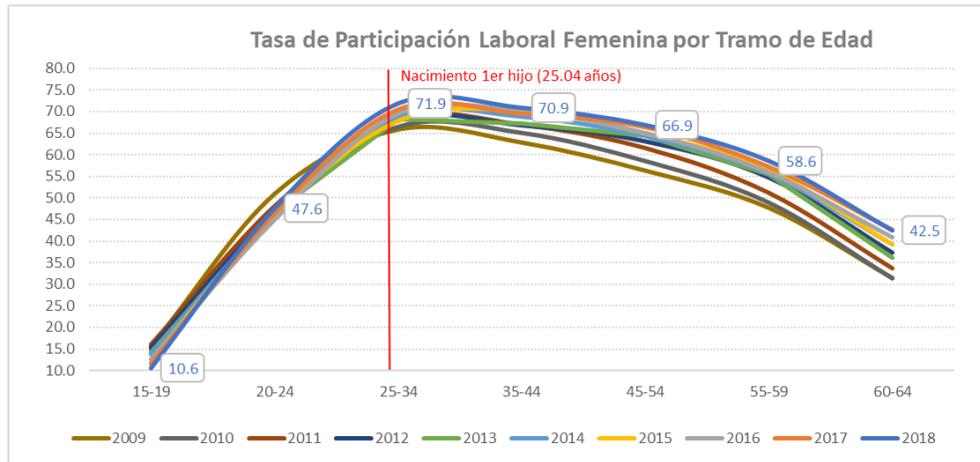
Es relevante destacar qué sucede con las trayectorias laborales cuando comienzan a llegar los hijos. La evidencia empírica muestra que la llegada del primer hijo es un hito trascendental para la trayectoria laboral femenina. No obstante, se ha observado que no tiene los mismos efectos en la trayectoria laboral masculina. En consecuencia, se observa en el gráfico 2.3, que la tasa de participación laboral masculina se mantiene en niveles estables a lo largo de la edad productiva, llegando a su cúspide en el tramo etario de 25-54 años. Sin embargo, cuando se observan los datos de la tasa de participación femenina y éstos se cruzan con la edad promedio de la mujer en que nace su primer hijo (25,04 años), se constata que a partir de ahí existe una caída paulatina y sostenida en la participación de las mujeres en el trabajo (Véase Gráfico 2.4).

Gráfico 2.3



Fuente: Elaboración propia con los datos obtenidos de OECD estadísticas de la fuerza de trabajo 2019 que ha sido compilado con datos de la Encuesta Nacional de Empleo, INE, Chile.

Gráfico 2.4



Fuente: Elaboración propia con los datos obtenidos de OECD estadísticas de la fuerza de trabajo 2019 que ha sido compilado con datos de la Encuesta Nacional de Empleo, INE, Chile. La Edad promedio de nacimiento del primer hijo ha sido obtenido de las estadísticas vitales del INE 2016, Chile.

Para introducir una interpretación al fenómeno de la caída en la tasa de participación laboral femenina, se destaca un estudio que ha investigado las dinámicas de las decisiones de empleo femenino y su relación con la maternidad. En dicho estudio se establece, que las mujeres que se han convertido en madres tienen un alto riesgo de dejar su empleo durante el primer año de vida del hijo. De este modo, se detalla que la madre de un recién nacido podría tener 3 veces más probabilidades de dejar el empleo. Incluso después de agotar su licencia de maternidad de 12 semanas, las mujeres aún enfrentan un alto riesgo de dejar el empleo. Del mismo modo, cuando el bebé tiene tres meses, las mujeres aún enfrentan un riesgo entre un 40% - 50% mayor de dejar el empleo, pero el riesgo tiende a desaparecer después de que el niño tiene más de un año. Estos resultados estarían indicando que las leyes de licencia materna retrasan la decisión de algunas mujeres de dejar su empleo después de dar a luz (Perticará y Sanhueza, 2010). En este punto cabe mencionar que a partir del año 2011 se introdujo un importante cambio al Código del Trabajo que amplió el tiempo de postnatal para la madre y que además estableció un mecanismo opcional para que una parte de él sea traspasado al padre. No obstante, como se revisará a lo largo de este acápite, los patrones de riesgo de dejar el empleo especificados en este párrafo siguen siendo los mismos en la actualidad.

De este modo, la Ley 20.545 establece que la madre tiene derecho a un permiso «prenatal» de 6 semanas y 12 semanas de «postnatal», mientras que el padre tiene un permiso de 5 días. La novedad se introdujo con la incorporación del permiso «postnatal parental», el que le atribuye a la madre el poder elegir entre dos opciones: a) adicionar 12 semanas para ella a continuación del periodo postnatal, b) regresar a su empleo una vez terminado su permiso postnatal, trabajando la mitad de su jornada. En este último caso, la ley le otorga 6 semanas extras de «postnatal parental», quedando finalmente en 18 semanas. En cualquier caso, la madre tiene la atribución de elegir si desea traspasar el permiso «postnatal parental» al padre, el cual lo podrá hacer a partir de la séptima semana, es decir, la madre puede volver a su empleo una vez terminado su «postnatal» inicial en conjunto con una parte del «postnatal parental», que como mínimo será hasta la sexta semana. No obstante, la

cantidad de tiempo a traspasar es siempre determinada por la madre⁵ (Ministerio del Trabajo y Prevención Social, 2011).

Según los datos disponibles a la fecha, solo un 0,25% del «postnatal parental» ha sido traspasado a los padres en el periodo 2011-2018 (Zaldívar, 2018). Este fenómeno se ha explicado con varios factores. Uno de los más plausibles es que durante el periodo «postnatal parental» las madres amamantan a sus hijos, lo cual dificulta el traspaso del permiso al padre. Y efectivamente es este periodo el óptimo para la lactancia materna según lo indicado por la OMS⁶.

El factor cultural es otra variable que se considera significativa al explicar el bajo uso del traspaso del permiso postnatal parental. Un estudio gubernamental ha indicado:

“es posible que los factores culturales jueguen un rol importante en el bajo uso, ya que al comparar el porcentaje de permisos postnatal parental traspasados (0,2%) con el porcentaje de padres que utilizan el permiso por enfermedad grave del niño menor de un año (0,37%), el cual se utiliza a contar de los seis meses de vida del niño, se obtienen resultados muy similares, sin que se pueda argumentar directamente que este último resultado pueda ser influido por la necesidad de alimentar a los hijos con leche materna. Por esta razón se puede suponer que existen factores culturales que podrían influir en la disposición de la madre por traspasar su derecho a cuidar de sus hijos al padre trabajador, así como la disposición de éstos para ejercer dicha responsabilidad” (Superintendencia de Seguridad Social, 2016: 67-68)

La evidencia internacional sugiere que un mercado laboral que entrega permisos postnatales más largos a las madres es percibido como un mercado laboral más atractivo (OECD, 2018; Hashimoto, Percy, Schoellner y Weinberg, 2004), junto con beneficiar a las madres con una mejor salud mental (Chatterji y Markowitz, 2004), y permite continuar con la lactancia materna. Esto sin perjuicio de que, si se excluye al padre entonces la coparentalidad en dicha etapa prácticamente se anula.

De este modo, tras la introducción de estos cambios legislativos, es difícil aproximarse a un análisis absoluto, dado que existen otros factores que influyen en el comportamiento de la fuerza laboral de las mujeres. Además, se ha constatado la presencia de dos patrones contrastantes de la fuerza laboral de las mujeres. A saber, a medida que aumenta la experiencia laboral real, disminuye la probabilidad de entrar en un período de inactividad. Además, cuanto mayor sea el número de años que una mujer permaneció inactiva en el pasado, mayor será la probabilidad de volver a entrar en un período de inactividad. Por otro lado, en el modelo de transiciones laborales voluntarias, los períodos de inactividad pasados tienen un efecto menor en la probabilidad de dejar el empleo. La hipótesis de este fenómeno es la posible existencia de “una penalización importante por parte del mercado laboral, en términos de oportunidades de empleo después de períodos prolongados de inactividad” (Perticará *et al*, 2010: 1).

En concordancia con lo indicado anteriormente, Comunidad Mujer (2010), ha expuesto que un 37,8% de las mujeres⁷ que tenían un trabajo 6 meses antes de quedar embarazadas, no volvieron al mercado

⁵ Hay que considerar que los ingresos que se subvencionan son calculados en base al promedio de las 3 últimas remuneraciones, con un tope de 66 UF. Además, existe el requisito para acceder a esta subvención pecuniaria: hay que tener un año como mínimo de cotizaciones previsionales en una AFP, a partir de aquí existen otros resquicios para trabajadores independientes y dependientes.

⁶ La Organización Mundial de la Salud (OMS) recomienda la lactancia materna exclusiva durante 6 meses.

⁷ Se consideró mujeres con hijos menos de 14 años.

laboral cuando su hijo tenía 4 meses⁸. Del mismo modo, un 25,5%, no volvió al mercado laboral, incluso cuando su hijo ya tenía 2 años y ya podría asistir a un jardín infantil. Además, se advierte que las mujeres que se reintegran al mercado laboral más rápidamente son aquellas pertenecientes a los quintiles de mayores ingresos y lo opuesto sucede con los quintiles de menores ingresos. De este modo, se ha indicado que las principales razones para no integrarse al mercado laboral cuando su hijo tenía 4 meses de vida fueron: ‘Quería cuidar a mis hijos’ (64,7%) y ‘No tenía con quien dejar a mis hijos’ (10,7%). Llama la atención que estas respuestas no sufrieron grandes variaciones cuando su hijo tenía 12 o 24 meses vida (Comunidad Mujer, 2010).

Con certeza, la llegada de los hijos reduce la participación laboral femenina, en especial cuando ellos están en edad preescolar, aunque se ha indicado que su relevancia puede estar sobrevalorada en razón de la existencia de pareja, esto debido a:

“cuando la mujer tiene hijos, pero carece de cónyuge o pareja se desactivan las trabas que pone el varón y/o se instalan otras urgencias y necesidades que la llevan al mercado del trabajo. Para que la mujer trabaje fuera del hogar con remuneración cuando tiene hijos pequeños, ella necesita de redes de cuidado sustituto, cuyo uso dependerá de la disponibilidad de instituciones pertinentes en el territorio, y de la posibilidad económica de contratarlo para el espacio doméstico” (Rodríguez y Muñoz, 2018: 11).

Una demostración de este argumento es el incremento progresivo de los hogares monoparentales con mujeres como jefas de hogar (Ministerio de Desarrollo Social, 2018b). Sin embargo, otras aristas de la reflexión de Rodríguez y Muñoz están fuertemente relacionados con el factor cultural y de los roles de género, el cual se revisará en el apartado 2.3 de este capítulo.

De este modo, con la necesidad de las mujeres por participar en el mercado laboral es cuando las redes de cuidado institucional cobran relevancia, en efecto, OCED (2018) ha señalado que la atención de la primera infancia es uno de los factores clave para participación de las mujeres en el mercado laboral, especialmente para mujeres con hijos menores de 3 años. Además, es considerado que los servicios de educación y cuidado de la primera infancia ya no solo están destinados a ayudar a los padres que trabajan, sino también a cumplir objetivos como el desarrollo de la primera infancia, la igualdad de género, la integración social y el apoyo familiar.

Si bien la tasa de asistencia a la educación parvularia, se ha incrementado sostenidamente desde 1990 (Ministerio de Desarrollo Social, 2018a), un considerable número de mujeres decide no llevar a sus hijos a las salas cuna. Un acercamiento para comprender las razones de esta situación, lo devela Comunidad Mujer (2010) quien ha indicado que un 30 % de las mujeres con hijos de 24 meses no envió a su hijo a sala cuna por qué ‘no la necesitaba’, mientras que un 23% que respondió que ‘No confía o no les gustan las salas cunas’, además de un 10% que considera que ‘nadie los puede cuidar como la madre’. Estos resultados van en concordancia lo expuesto por CASEN donde un 73.7% de las madres de niños entre 0 a 3 años dijo ‘no es necesario porque lo(a) cuidan en la casa’, seguido de un 13% que indicó ‘no me parece necesario que asista a esta edad’. (Ministerio de Desarrollo Social, 2018a).

Enviar a los hijos a salas cuna puede ser considerado una alternativa para quienes quieren compatibilizar trabajo y familia. En Chile, las empresas que tienen más de 20 trabajadoras deben

⁸ Antes de la introducción del «postnatal parental» descrito previamente, regía solamente el permiso «postnatal» de 12 semanas, es decir 3 meses.

entregar, por ley, acceso a sala cuna gratuita a los hijos menores dos años⁹. No obstante, se ha señalado, que debido a que las madres en su mayoría deciden por preferencia no enviar a sus hijos a sala cuna, más de la mitad optaría por no usarlas cuando su hijo es menor de un año, incluso si su acceso fuera universal (Dussaillant, 2009). De esta forma, se señala que las familias de quintiles de mayores ingresos cuentan con mayores redes de apoyo para el cuidado de los hijos. A lo anterior se agrega la delegación de las tareas domésticas, lo cual facilita la inserción laboral. Esta opción solo se materializa si los costos de contratación de este personal de apoyo son muy inferiores a las rentas percibidas por el trabajo de la mujer (Rodríguez y Muñoz, 2018). El caso opuesto ocurre para los hogares de menores ingresos, donde la posibilidad de tener acceso a personal doméstico o de cuidado es casi imposible.

2.3.La doble jornada y los roles de género en la familia

En las dos secciones anteriores se han mostrado diversos factores observables que inciden en las brechas existentes en el mercado laboral entre mujeres y hombres. Sin embargo, existen otros factores que son parte de la situación y que resulta más complejo de exponer dado que están relacionados con la cultura y los roles de género. En este sentido, diversos estudios han comprobado la relevancia que tienen las percepciones de género en la participación laboral chilena, índices como el cuidado de la casa y cuidado de la familia afectan negativamente y juegan un papel importante, incluso más que variables tradicionales como escolaridad, ocupación y edad (Contreras *et al*, 2012; OIT, 2019; Rodríguez, Bladimir, Valenzuela, 2019).

Según la Conferencia Internacional de Estadísticas del Trabajo, el cuidado directo o indirecto, remunerado o no, se considera trabajo. La mayor parte del trabajo de cuidado en todo el mundo es realizada por cuidadoras y cuidadores no remunerados, en su mayoría mujeres y niñas pertenecientes a grupos socialmente desfavorecidos, además los cambios sociodemográficos incrementan la necesidad de cuidados, debido a que en el futuro habrá más adultos mayores (OIT, 2019). Adicionalmente del rol tradicional de la mujer en la familia respecto del trabajo doméstico.

En efecto, en Chile, de las personas que prestan ayuda a algún integrante del hogar con dependencia funcional, un 68% lo hace una mujer y el 32% lo hace un hombre (Ministerio de Desarrollo Social, 2018b). Por otro lado, se ha expuesto que cuando hay familiares dependientes en el hogar, las mujeres tienen 12 puntos porcentuales menos de probabilidad de participar en el mercado laboral respecto del promedio (Comunidad Mujer, 2010). Además, en un día tipo¹⁰, las mujeres destinan en promedio 5,89 horas al trabajo no remunerado¹¹, mientras que los hombres destinan 2,74 horas. Estas diferencias también se reflejan en los días de semana y fin de semana, en los cuales los hombres destinan 2,74 horas en promedio al trabajo no remunerado y las mujeres 6,07 horas en promedio. En un día de fin de semana, el tiempo destinado al trabajo no remunerado se incrementa, ya que los hombres destinan 3,5 horas en promedio y las mujeres 6,12 horas. Con respecto a las personas que se encuentran ocupadas en el mercado laboral, se siguen observando grandes brechas. Mientras las

⁹ Cabe mencionar que actualmente se encuentra en trámite una ley de sala cuna universal.

¹⁰ Según INE: Día tipo se elabora sobre la base 5/7 del día de semana + 2/7 del fin de semana.

¹¹ Trabajo no remunerado considera las actividades de trabajo doméstico, de cuidados y de apoyo a otros hogares, la comunidad y trabajo voluntario.

mujeres dedican 5,85 horas promedio de un día tipo, los hombres ocupan 2,85 horas promedio (Véase Gráfico 2.5 en Anexo) (Instituto Nacional de Estadísticas, 2015).

De este modo, las mujeres se llevan la mayor parte de la carga del trabajo no remunerado. Esto ha llevado a que las mujeres que participan en el mercado laboral asuman una doble carga de trabajo revelando una brecha de género importante. Uno de los motivos, es que los trabajos de cuidados llevan consigo una gran dosis de subjetividad, los que incluyen emociones, sentimientos, afectos, etcétera. Estos factores han servido para construir una identidad femenina basada en el cuidado y la maternidad. Esto es reconocido a nivel colectivo como un trabajo de mujeres, ya sea realizado con o sin remuneración (Carrasco, Borderías y Torns, 2011).

De esta manera, es revelador el resultado del primer estudio de valorización económica del trabajo doméstico y de cuidados, realizado por Comunidad Mujer. Allí se determinó que éste equivaldría al 22% del PIB ampliado, lo que supera la contribución de todas las otras ramas de actividad económica. Esta situación pone en evidencia lo siguiente:

“el gran peso del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado en la economía que no se condice con la poca valoración social que tiene, con la carencia de herramientas adecuadas para medirlo, la ausencia de políticas para mejorar las condiciones en que se realiza ni con la falta de esfuerzos destinados a desproveerlo de los sesgos de género heredados del sistema patriarcal que sigue imperando” (Comunidad Mujer, 2019: 13).

Para indagar un poco más sobre los roles de género y del papel de la mujer en la transmisión cultural dentro del hogar, un estudio exhibió que el estereotipo de género ya está presente en el núcleo familiar. Se les consultó a las mujeres madres, por algunas tareas domésticas y si estas se las encarga o encargaría a sus hijos (varones) y lo mismo para sus hijas (mujeres). El resultado fue 73% de las entrevistadas encargaba o encargaría la preparación de la comida a sus hijos (varones), y una proporción similar les requeriría el lavado de ropa, planchado y aseo. Si estas tareas fueran encargadas a sus hijas (mujeres), los porcentajes subirían a 88% y 89% respectivamente. Vale decir, si bien la mayor parte les encargaría estas tareas a hijos hombres o mujeres, hay una diferencia de 15 puntos porcentuales a favor de quienes las encargarían a las mujeres. Con esto, además se determinó que un 33,3% de las mujeres tendría una opinión que refleja, de alguna manera, el estereotipo de labores masculinas y femeninas (Comunidad Mujer, 2010).

De este modo, se ha expuesto que la tensión entre familia-trabajo y los roles de género asignados a hombres y mujeres están en constante conflicto. Además, se ha mostrado como la legislación chilena al estar inspirada en el modelo tradicional de «hombre proveedor-mujer cuidadora» repercute negativamente en las oportunidades laborales de las madres trabajadoras. Pero, dicha legislación también afecta a los hombres, toda vez que deseen realizarse como padres. Al ser ellos a quienes se les asigna el rol de proveedores del ingreso familiar, muchas veces se enfrentan con múltiples barreras para compartir las tareas de crianza (Caamaño, 2014). Gómez, Arellano y Valenzuela (2017), han indicado que este desequilibrio de género en la corresponsabilidad en el ámbito del trabajo no remunerado es considerado uno de los núcleos duros de la desigualdad de género.

Capítulo 3

Dinámicas de empleabilidad de las mujeres que son madres

Para efectos de esta investigación, este capítulo tiene como corpus de análisis las entrevistas realizadas en el trabajo de campo, que se llevó a cabo en Santiago de Chile entre el 21 de junio de 2019 y el 24 de julio de 2019. Durante este periodo se realizaron 10 entrevistas semiestructuradas, de las cuales 7 se realizaron a mujeres con experiencia profesional, en contexto heterosexual, provenientes de diferentes contextos socioeconómicos. Luego de ser madres, ellas han vivido diferentes experiencias con respecto a la relación trabajo-maternidad. Algunas han permanecido en el mercado laboral, saliendo de él temporalmente, para luego nuevamente reincorporarse. Otras han salido del mercado laboral para luego emprender por cuenta propia. También hay mujeres que salieron del mercado laboral y no volvieron más, para dedicarse a las labores del hogar y de crianza. Las 3 entrevistas restantes, se realizaron a académicos expertos en la relación trabajo-maternidad, en sus correspondientes disciplinas (derecho, sociología y economía).

3.1. Las madres que salen del mercado laboral

3.1.1. Principales motivos para dejar el empleo

Se ha constatado que no existe una gran variedad de motivaciones aludidas en las entrevistas realizadas a las madres que dejaron de trabajar. En ese sentido se puede constatar que han manifestado reiteradamente que deciden dejar de trabajar para dedicarse al cuidado de los hijos. Es decir, para concentrarse íntegramente en las tareas de crianza. Esto sucede cuando ellas sienten que el trabajo remunerado entorpece sus roles domésticos y amenazan con el bienestar familiar (Levenson-Estrada, 1997). Esto queda ejemplificado en los siguientes discursos:

“Cuando nació mi hijo tuve que dejar de trabajar (...) por el cuidado de los niños” (Entrevistada 1).

“La niña era tan chiquita, yo acá no tengo familia, entonces no quise volver a trabajar (...) el motivo principal era que no tenía una persona de confianza con quien dejar a mi hija y preferí yo educar a mi hija antes que dejarla en manos de una persona externa o dejarla en un jardín” (Entrevistada 7).

“Todavía no vuelvo a trabajar, ya se me acabó esta semana la licencia. Quieren que vuelva, pero ahí estoy como que no (...), no quiero dejar a la chica todavía, tan chiquitita todavía. Así que, aparte de que es en pleno invierno, se enferman, por eso” (Entrevistada 5).

“Mi hija era alérgica (...) y de ahí cuando ya le dieron de alta, me dijeron que podía volver y yo no fui capaz. (...) No volví, no tenía corazón para volver, no tenía alma para dejar a mi pobre niña, no quería que nadie la viera, ni quería sacarla todos los días. Quería estar con ella, verla crecer” (Entrevistada 2).

“Entonces volví a trabajar después de los seis meses, y estuve como dos meses trabajando con este tema en la cabeza de que mi hija me necesitaba, y yo no podía estar ahí. No era bien visto que uno pidiera los permisos en el trabajo y así que decidí dejar de trabajar” (Entrevistada 3).

Del mismo modo, se devela que algunas mujeres consideran la decisión de dejar el empleo para dedicarse a la crianza, incluso antes del nacimiento de sus hijos.

“Yo tampoco estaba muy contenta con el trabajo, era mi primer embarazo, estaba grande, tenía muchas aprehensiones. Yo decía, ojalá se desarrolle el embarazo normal, no estoy como para pasar malos ratos y entonces fue ahí que decidí un poco, y negocié con la empresa y salí” (Entrevistada 6).

El dejar el empleo durante el embarazo o durante el periodo del fuero maternal, legalmente solo puede materializarse por una opción: La renuncia voluntaria. Esto hace que las mujeres que deciden abandonar el mercado laboral quieran negociar con su empleador, para así tratar de conseguir que voluntariamente se les pague lo correspondiente al tiempo de fuero maternal restante. También pueden intentar que se les pague la indemnización por años de servicio, como si fuera el caso hipotético de un despido. Esta práctica que es conocida como la «venta del fuero maternal», les permite materializar su renuncia cuanto antes, y con los emolumentos conseguidos (si es que lo consiguen), poder obtener algún grado de tranquilidad económica por un periodo de tiempo determinado.

“Como el tema es que no te pueden echar por los dos años. Llegar a un acuerdo, un consenso, y tratar de salir de la mejor forma” (Entrevistada 5).

“Recuerdo que hablé con mi jefe en ese momento, y le dije que estaba pensando, a ver si volvía o no y que quería ver la posibilidad, de si me ayudaba a no renunciar si no que me echaran. Para salir con un poco más de dinero. Y no, no fue así, tuve que renunciar” (Entrevistada 2).

Normalmente las empresas y las madres creen que con esta práctica ambas partes ganan. Por una parte, el empleador estima que ahorra costos y por otro lado las madres que pueden dedicarse a la crianza de los hijos de manera tradicional (Valdés, Rebolledo, Pavez y Hernández, 2014). Con las entrevistadas se devela, además, que a pesar de que la motivación principal es el deseo de dedicarse a la crianza de los hijos, este es impulsado por temas relacionados a asuntos de diversa índole, Estos pueden estar relacionados, por ejemplo, a alguna enfermedad del hijo, la continuación de la lactancia materna, algunas tensiones con el empleador, o bien por aprehensiones personales. Todos ellos que contribuyen a la satisfacción personal de sentir que cumplen con el rol de buena madre, como parte de una actitud marianista (Stevens, 1973), donde el discurso en común va marcado por un fuerte sentido de responsabilidad en la crianza de sus hijos. Sin embargo, el querer dedicarse a ello no puede materializarse en todos los casos, debido a que se tienen que dar una serie de condiciones para finalmente decidir dejar el empleo. Los factores mencionados con mayor recurrencia fueron: la red de apoyo y la variable económica, donde ambas pueden jugar un doble papel, tanto como impulsor o expulsor del mercado laboral.

3.1.2. Análisis de los factores más recurrentes en la decisión de dejar el empleo

Se considera que hay un grupo de madres que simplemente se ven obligadas a continuar en sus trabajos, debido a que su situación económica no les permite la consideración de dejarlo. Este puede ser el caso, por ejemplo, de las mujeres o familias pertenecientes a los quintiles de menores ingresos o de mujeres de hogares monoparentales que son jefas de hogar. Sin embargo, está el otro grupo de mujeres -foco de este estudio- que son aquellas que dejan de trabajar, donde la variable económica juega un papel expulsor del mercado laboral. Aquí se pueden encontrar algunos patrones en común en el relato de las entrevistadas, donde se observa que las madres que dejan su empleo están económicamente cubiertas por ellas mismas o por su pareja, quien más tarde toma el rol de proveedor único de la familia.

“He trabajado toda la vida, -porque igual trabajé desde los tempranos 20 y ya tenía 38-, entonces dije voy a vivir mi embarazo tranquila, voy a disfrutar el tiempo del embarazo, estoy cubierta en términos económicos” (Entrevistada 6).

“Entiendo que, si mi marido estuviera en otra posición, o si estuviéramos en otra situación financiera habría que tomar la responsabilidad. Hasta podría yo no estar aquí, pero para mí ha sido súper gratificante ver a mis hijos crecer, conocerlos, escuchar sus primeras palabras, hacer su comida” (Entrevistada 2).

Incluso cuando la solvencia económica familiar disminuye y con ello los estándares de vida, la decisión de dejar de trabajar prevalece. Esta situación es considerada menos relevante, debido a que se contrarresta con lo que ellas consideran un beneficio superior, que es el hecho que la mujer se dedica completamente a la crianza de los hijos. Aluden a la gratificación que aquello representa para ellas, donde es posible percibir que la maternidad es una experiencia muy significativa y poderosa que juega parte en la autodefinition y autoevaluación de cada mujer (Molina, 2006).

“Entonces preferimos vivir con menos plata, pero tener la tranquilidad de que yo podía estar en mi casa cuidando de mi hija ese tiempo” (Entrevistada 7).

“No nos podemos dar lujos, ni irnos de viaje, pero por lo menos tengo la ventaja de que estoy 100% disponible para mis hijos cuando lo necesitan y preocupados de su crianza” (Entrevistada 6).

En otro escenario, cuando el ingreso femenino no es suficiente para cubrir los gastos extras asociados al cuidado de los hijos, la resolución de esta situación va a ser dada por el resultado de la comparación de los ingresos y los egresos. En tal caso, si la ecuación es negativa, o bien, positiva pero no significativa, entonces se considerará dejar el mercado laboral.

“Más que nada fue versus lo que ganaba, y lo que uno iba a gastar en una sala cuna, en cuidado en otras personas versus lo que iba a ganar, el traslado, y lo que implicaba transporte y todo el tema, no había mucha diferencia. Entonces, ese fue el obstáculo, un tema económico. Y claramente el cuidado. A quién le dejas tú un niño, como la desconfianza, a quién, con quién los va a dejar” (Entrevistada 5).

“Económicamente no me daba para pagar a una nana, no me daba para pagar los gastos de mi casa, era pagarle a la nana y quedarme casi prácticamente sin sueldo. Entonces no tenía sentido al final” (Entrevistada 1).

“El tema se complicó después cuando nació mi última hija, por el tema de la sala cuna, es más caro, entonces ya teniendo a los tres, uno en el colegio, otro en el jardín, más la sala cuna, ya se me hacía muy pesado. Así que, por eso yo decidí con mi esposo, postergar el tema del trabajo” (Entrevistada 5).

La existencia de la brecha salarial de género ayuda a que la ecuación final sea favorable a ellos, que además de otras condiciones del mercado laboral, obran en conjunto para que las mujeres consideren poco atractivo permanecer en sus trabajos.

Por otro lado, cuando está presente la mencionada «red de apoyo» alrededor de las madres de hijos en edad preescolar, ésta toma un rol impulsor al mercado laboral. Sin embargo, cuando la red de apoyo es escasa o inexistente, ésta actúa con el efecto contrario, siendo considerado como un factor de expulsión del empleo femenino, como lo ilustran los siguientes discursos:

“Yo no tenía con quién dejar a mi hija y no tenía mucha ayuda en ese sentido y como el tema de la sala cuna, que tienen tan mala fama, asique no me atrevía” (Entrevistada 3).

“Entonces, fue un momento de quiebre, en donde yo digo va a ser difícil con los niños pequeños, la verdad es que ellos son muy demandantes, no solamente de tiempo, si no cuando no tienes una red de apoyo, cualquier cosa la tienes que ver tú. (...) Tú dices, el trabajo o el bienestar de mi hijo y de mi familia” (Entrevistada 6).

La sala cuna es considerada una red de apoyo importante, para las madres que no salen del mercado laboral y que no tienen otra opción para el cuidado de sus hijos. Sin embargo, algunas mamás deciden no enviar a sus hijos a la sala cuna, manifestando que prefieren mantenerlos en casa para evitar posibles enfermedades, así ha sido recurrente la alusión a evitar su uso entre los siete meses y los dos años de vida del hijo, debido a la desconfianza que se les tiene. Muchas mamás prefieren esperar hasta que sus hijos hablen para enviarlos a algún servicio parvulario.

“Es que pasan tantas cosas. El tema de los maltratos, los abusos, eso me daba susto. Entonces yo decidí reincorporarme en la vida laboral cuando por lo menos ya mi hija pudiese conversar y supiera... y tuviera conocimiento de sus partes... no sé ese tipo de cosas” (Entrevistada 7).

“Es el miedo de que uno ve la imagen que la tía (parvularia) le pegó, entonces igual uno queda con el temor de lo que pueda pasarle a tu hijo” (Entrevistada 5).

“No, muy chica no. Por todas estas noticias que han salido de niños maltratados, principalmente de niños maltratados en la sala cuna” (Entrevistada 3).

Con respecto a este patrón de conducta frente a las salas cuna, uno de los académicos entrevistados mantiene la idea de que por mucho que se amplíe la cobertura, es probable que, por cuestiones culturales, la población de mujeres económicamente activas no esté dispuestas a usarlas. Esto sería resultado del rol de buena madre asociado al marianismo que está implantado en la sociedad (Académico 2). De este modo, las madres que están cubiertas económicamente y que culturalmente son aprehensivas con el rol de buena madre, priorizarán ser siempre ellas mismas las principales y

únicas cuidadoras de sus hijos, siendo esta combinación de factores lo que las hará más propensas a dejar el mercado laboral.

3.2. Maternidad castigada

3.2.1. Barreras del mercado laboral

Las mujeres que consideran reintegrarse al mercado laboral, a menudo se encuentran con diversas barreras que les dificultan su ingreso, haciéndolo poco atractivo y que obran como una batería de factores expulsivos de éste. Uno de los académicos entrevistados, hace alusión a que la maternidad tiene repercusiones en la situación laboral de las mujeres y particularmente en la forma como los empresarios la proyectan para su inserción en las organizaciones. Desde la perspectiva de los empresarios, contratar mujeres es un problema, porque esto va asociado a tener que reconocerles un derecho que los hombres no tienen, en consecuencia, lo que hacen es que la “castigan” (Académico 1).

Las entrevistadas coinciden que las largas jornadas laborales y las remuneraciones bajas son considerados como los mayores obstáculos a la hora de buscar trabajo, dado que no permite un equilibrio trabajo-familia.

“Las jornadas son demasiado extensas, te quedas con poco tiempo para servir a la familia. También creo que la remuneración, no es buena. O sea, como que no lo vale. También, hay trabajos que no están pensados para madres” (Entrevistada 2).

“Los horarios de trabajo que eran de 45 horas semanales y no eran compatibles con una vida familiar, o sea, a veces entraba más tarde y llegaba a mi casa muy tarde a las 9pm ~ 10pm, y mis hijos ya estaban dormidos” (Entrevistada 1).

“Lo que pasa es que los horarios de trabajo son muy extensos, son muchas horas. Claro, si fuera más flexible, a lo mejor, carga de trabajo, un poco para la casa, o no sé, un horario de trabajo más corto, yo creo que sí se pudiese compatibilizar (...) Pero claro, afecta hartito todo el tema de que sean menos horas y menos plata” (Entrevistada 5).

Además, se percibe un castigo del mercado laboral, por el hecho de estar fuera de él por un periodo de tiempo (Perticará y Sanhueza, 2010), como se hace notar en los siguientes relatos:

“Me puse a buscar trabajo, pero la verdad no me fue muy bien, por una parte, es súper castigado que uno esté fuera del mercado, (...) porque asumen que uno se perdió de cosas, se marginó del mundo. La verdad es que no necesariamente es así, yo trataba de mantenerme activa (...), pero es castigado por estar fuera del mercado laboral, es castigado tener hijos pequeños” (Entrevistada 6).

“Me preguntaban, más que nada, porque había renunciado, y a mí me costaba, me daba un poco de temor decir principalmente que había sido por la maternidad” (Entrevistada 3).

“Tampoco tuve cursos para especializarme en algo, porque me dediqué exclusivamente al cuidado de los niños, eran muy pequeños, eran tres. Entonces, esto me perjudicó muchísimo (...), cuando yo quería volver al mercado laboral no tenía la opción, porque no tenía experiencia, no tuve cursos de perfeccionamiento” (Entrevistada1).

Del mismo modo, se ha mencionado que existen algunos mecanismos discriminatorios en el proceso de las entrevistas de trabajo, a través de ciertas preguntas sesgadas:

“Me llamaba la atención que me preguntaban siempre si tenía hijos, cuántos años tenían, quién me los cuidaba, (...) y sí pensaba tener más hijos, entonces yo me preguntaba ¿les harán estas mismas preguntas a los hombres? No, claramente no” (Entrevistada3).

“Yo creo que hay mucha estigmatización de la mujer mamá de niños pequeños, entonces, al momento de la entrevista yo trato de ser lo más relajada posible, pero también, llegado el momento, me preguntan: ¿y la edad de tus niños?, es que en Chile son muy preguntones de cosas que no deberían preguntar. (...), tengo colegas que han tenido entrevistas, que tienen 35 años, no están casadas, y la pregunta es fija ¿y por qué no estás casada?, ¿piensas tener hijos?, ¿y por qué no te has casado todavía? Entonces, cómo que ya en los procesos te empiezan a poner preguntas o cortapisas de cosas que no se deberían meter (...) O sea, eso ya es discriminación, desde antes de entrar a trabajar, te empiezan a poner en un saco, aquí son terribles. Yo me casé como a los 37 años, y me decían ¡pero vas a empezar a tener hijos en seguida! y uno, como que ya se empieza a sentir atacado. Y bueno, ¿y si quiero empezar a tener hijos porqué me lo tienen que cuestionar? (...) se estigmatiza mucho a la mujer sea o no sea mamá, entonces, (...) una mujer que tiene hijos menores de 2 años es como que ni siquiera la consideran, porque eso significa que va a tener que salir mucho del trabajo” (Entrevistada 6).

“El tema era, si ya sabían que tenías hijos, (...), porque eso implicaba que tú podrías pedir permisos (en el trabajo), por si alguno de los niños estaba enfermo” (Entrevistada 1).

Se advierte que las empresas evitan la contratación de mujeres con hijos pequeños, o si es que consideran que ellas podrían ser madres en el corto plazo, porque se percibe que las mujeres podrían faltar o dejar de lado sus responsabilidades contractuales con su empleador, dando preferencia a la contratación de hombres:

“En algunas empresas privilegian el hecho de contratar hombres, porque no se embarazan. En el fondo, en algunas empresas la mujer sigue siendo un problema” (Entrevistada 3).

“Hay ciertas compañías que no contratan a las mujeres que están embarazadas. Cuando la maternidad es un derecho y que te paguen, ni siquiera el empleador, si no tú seguro de salud. Pero igual (la posibilidad de que se ausente, el que falte, que tenga un hijo enfermo es un problema para los empleadores” (Entrevistada 2).

Respecto a la discriminación en los procesos de selección, se ha indicado que no existe ningún mecanismo judicial de resguardo eficaz para enfrentar situaciones de discriminación por sexo (Académico 1). Esta situación viene dada por la confusión que existe en la legislación al identificar la

discriminación por razón de sexo, con el de la discriminación por razón de género, lo que implica la ineffectividad de las regulaciones actuales (Tapia, Saracostti y Castillo, 2016).

Por otro lado, una entrevistada ha vivido el asedio laboral, conocido como “*mobbing* maternal”, que según Peña (2016), este fenómeno también repercute a las mujeres que practican la lactancia materna o cuando tienen hijos en edad preescolar.

“Me decía que, yo tenía que tratar de buscar a alguien que se hiciera cargo de llevar a mi hija al médico, a los controles, (...) con lo difícil que es para uno como mamá pedir permiso, que te lo cuestionen, igual es difícil (...). Él opinó hasta de mi lactancia, por ejemplo, un día que yo tenía mucho sueño y parece que se me había olvidado algo (...). Él me dijo que ¿por qué le seguía dando?, y me preguntó si yo la amamantaba y quería saber cómo manejaba el tema de la lactancia. Yo le comenté que tenía que irme a sacar leche, me dijo sorprendido ¿tú amamantas todavía a tu hija? Yo le dije que sí. Porque era algo que decidíamos nosotras: ella y yo, pero además me lo había recomendado el médico, el pediatra (...) y casi que... se reía en mi cara, porque yo todavía a los seis meses amamantaba a mi hija. Y me decía que eso igual influía en el desempeño laboral de uno, porque estaba cansada, entonces, casi que una mujer no tenía la necesidad y que para eso existían las fórmulas de leche, como para uno poder desempeñarse mejor en su puesto de trabajo, tenía que dormir bien y todas esas cosas. Por todos esos comentarios, yo me sentí presionada y emocionalmente estaba -por supuesto- afectada. (...) él hacía que yo me sintiera un poco culpable con el tema, que yo era muy exagerada con la maternidad, que si mi hija se enfermaba él me llamaba la atención, como si yo debía tener a alguien que le diera los remedios, que la llevara a ponerse una vacuna. A él le parecía absurdo que yo pidiera permiso para llevarla a ponerse una vacuna, y ese tipo de cosas. Todo eso se sumaba con la culpa de ser mamá, de tener que trabajar y dejar a tu hijo todo el día en la casa” (Entrevistada 3).

Las experiencias de las entrevistadas han develado que existen inequidades de género en el mercado laboral. Como señala Vara y de Vera (2018), estas inequidades se traducen en barreras que les dificultan la reinserción laboral o en experiencias que las impulsan a renunciar de sus trabajos. Uno de los académicos entrevistados, ha indicado que el escenario de la maternidad es un factor o es un hito que va moviendo distintos engranajes sociales que revela una inequidad de género importante. En dicho contexto, la relación maternidad-empleo asalariado es compleja a nivel social, económico, simbólico y de política pública, porque hay tensiones que viven las mujeres respecto de la posibilidad de hacer compatible distintos escenarios. En todo esto, la conciliación se constituye un factor clave, ya que pasa a ser un tema no solo de la madre con el empleador, sino que es un tema que involucra a toda la sociedad (Académico 2).

3.2.2. Sobre la relación con algunas políticas públicas

La poca eficiencia de algunas políticas públicas, también han obrado como un componente relevante en las barreras que encuentran las madres trabajadoras. Por ejemplo, para algunas madres entrevistadas, no fue posible gozar de algunos beneficios, como la sala cuna, debido a que las empresas para las que trabajaban tenían menos de 20 empleadas contratadas. Esto dificulta una

conciliación para ciertos niveles socioeconómicos. No obstante, en algunos niveles, esa dificultad se soluciona, dado que hay otra mujer detrás que ayuda a la conciliación: una empleada doméstica, una hermana, alguna cercana a la familia, etcétera. Sin embargo, para mujeres que no tienen ese tipo de redes es mucho más difícil la conciliación (Académico 1).

Por otra parte, a una de las entrevistadas se le limitó el derecho de recibir el pago de las licencias de pre y post natal, debido a que no contaba con la cantidad de cotizaciones previsionales requeridas para ser sujeto de derecho de este derecho. En este caso solo pudo acceder a la protección de su contrato laboral a través del fuero maternal. Sin embargo, al regresar de su periodo postnatal, la trabajadora renunció.

Otro tema que ha salido a la luz es la lactancia materna después de los 6 meses de vida del hijo. Las madres lo perciben como un asunto complicado para ellas, ya que las pone en una situación de tensión con su empleador, debido a la carencia de buenas prácticas que les ayuden a continuar con la lactancia. Con respecto a este tema, el Código del Trabajo establece el derecho irrenunciable de alimentar a los hijos menores de dos años, otorgándoles una hora diaria, la cual debe ser acordada con el empleador. Puntualmente se especifica que la mujer es la que tiene este derecho. Sin embargo, se aclara que, si ambos padres son trabajadores, se puede acordar entre ambos quien ejercerá este derecho (Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2003).

“Yo a mi hija todavía le estoy dando pecho y ella no toma mamadera, no hay caso, y puede ser un factor importante, porque uno se aflige mucho y si no toman de otras formas, uno tiene que estar ahí con ellos. Entonces, sí es como complicado” (Entrevistada 5).

“Porque hoy en día tienes la hora de la lactancia hasta que el niño tiene un año, pero al final la carga laboral es la misma. Igual no te puedes tomar la hora de lactancia. (...) me ha costado un montón, yo tenía que decir que iba al baño rápido, porque yo trabajo con pacientes entonces no tuvieron ninguna consideración en ajustar mi agenda a los horarios que yo tenía, quizás 15 minutos, para poder sacarme la leche cada 2 horas. Creo que, si hubiese sido una buena idea, pero no, mi agenda estaba llena. Estaba llena de pacientes y no tenía ni un minuto para ir al baño, ni para sacarme leche, ni nada. (...) Pero yo necesitaba tiempo para sacarme leche, porque aparte, es molesto... igual uno se va llenando de leche. No tuve ninguna respuesta. Y al final uno lo hace a la mala, el paciente que tenía, el que ya me habían agendado, tenía que esperar” (Entrevistada 1).

En el caso de esta última entrevistada, deja en claro que el empleador ignora su derecho, pero además da cuenta de otros acontecimientos que se dan en consecuencia. A saber, que la carga de trabajo no cambia y que además no existen lugares específicos u adecuados para realizar la extracción de leche materna. La legislación actual no indica nada al respecto, dado que ésta se refiere en términos generales a la “alimentación” del hijo y no específicamente al amamantamiento.

Por otro lado, la totalidad de las entrevistadas han aludido que la flexibilidad de horario sería un factor atractivo para incorporarse al mercado laboral. Sin embargo, han indicado que la rigidez sobre cómo funcionan las jornadas laborales hoy en día, no les permite intentar balancear su vida laboral con la familiar. En este sentido, se percibe que la cultura del control es la que juega un papel en contra.

“En Chile una de las cosas que les pega culturalmente, tiene que ver con una cultura del control, es como: si yo no te veo, no estás haciéndolo. En Chile no hay una cultura de la confianza. Qué es lo que yo creo que tiene que pasar para que realmente más empleadores se abran a las políticas de flexibilidad” (Entrevistada 4).

“Acá hay un problema, y este país me parece peor que otros que he conocido, con el control. (...) Acá tú tienes a veces unos esquemas de control, es como la cultura de la desconfianza, que si tu no estas mirando, vigilando a tu empleado, él no va a hacer lo que tiene que hacer, esa cultura de la desconfianza se traduce en, para mí, en conductas de los mismos empleados” (Académico 3).

Otro tema relacionado con la cultura y la política pública es el bajo porcentaje de traspaso del post natal parental al padre. En este sentido, se ha considerado la lactancia materna como un motivo para no traspasarlo. Además, cuando se les preguntó si consideraron traspasarlo al padre, se constató nuevamente la presencia de conductas marianistas:

“No, en realidad no. Fue como un tema de conversación. Estábamos claros que estaba a cargo mía la labor y no mi esposo. No sería capaz” (Entrevistada 5).

“Si mi marido hubiera querido tomarlo, yo le hubiera dicho que no. Porque yo quería estar con mi hija las 12 semanas. Ahora, si lo extendieran más, mejor sería. Es un hijo mejor criado, ya más grande” (Entrevistada 2).

“Lo conversamos, pero no lo consideré, porque principalmente fue por el tema de la lactancia. Y que para mí también era mucho más cómodo darle pecho, que están sacándome la leche y además cuando uno es mamá más grande, digámoslo así, en un principio era un poco más aprehensiva y yo no veía que él fuera tan capaz de cuidarla como yo lo podía hacer” (Entrevistada 3).

De este modo, consensualmente se ha criticado la legislación chilena por ser concebida bajo el rol tradicional de la mujer. Es decir, maternidad-trabajo no familia-trabajo, el cual termina reproduciendo la idea de que la mujer es la primera responsable de los hijos (Académico 3). Esto hace que surja muy poco la corresponsabilidad (Académico 2), debido a la idea que la maternidad es exclusiva de la madre y que el padre no tiene derecho -salvo que la madre se los otorgue-. Todo esto refuerza, la desigualdad de roles (Académico 1). Principalmente se comprende que la política pública chilena es promotora del «maternalismo», en desmedro de ser una política basada en la «corresponsabilidad social» (OIT y PNUD, 2009). Además, se considera que en Chile la influencia feminista es débil en el proceso de formulación de políticas públicas.

“parece más fácil reclamar mayores beneficios y servicios basados en la diferencia de las mujeres (en particular, su papel como madres) que lograr el apoyo a medidas que fomenten la igualdad de género en el empleo remunerado y la atención no remunerada” (Staab, 2012: 323).

No obstante, se ha indicado que la idea de la maternidad simbólicamente sigue estando anclada en la sociedad, siendo difícil que se pueda modificar. Esto se debería que conforman patrones culturales que superan a la política pública, superan el deseo de la mujer de elegir su propia maternidad, como vivirla, si tener o no hijos (Académico 2).

3.3.El proceso de reintegración laboral después de ser madres

3.3.1. Análisis de factores *push* y *pull*.

Se ha afirmado anteriormente que una de las formas de analizar el comportamiento de la fuerza laboral es a través de los factores *push* y *pull*. De esta manera, se esclarecen los factores que llevan a las mujeres a reinsertarse en el mercado laboral, luego de pasar un periodo de tiempo fuera de él.

La necesidad de trabajar que actúa como factor *push*, en el grupo de madres entrevistadas, está marcado por la experiencia en común del agotamiento de sus propios recursos económicos. En este escenario el gasto familiar se solventa a través del proveedor único familiar que corresponde al de sus parejas.

Sin embargo, lo que más se destaca en estos casos son los factores *pull*. Ellos son en definitiva la clave para la gran determinación de estas mujeres para ir en la búsqueda de posibilidades de reintegración laboral. Uno de estos factores es el gran nivel de apego al empleo que han tenido estas mujeres antes de vivenciar la maternidad, tal como se ilustra en los siguientes relatos.

“Para mí siempre ha sido muy importante el desarrollo de esa parte en mi vida, el tema laboral (...) más allá de lo económico, tiene que ver con un tema de desarrollo personal y profesional para mí” (Entrevistada 1).

“Yo igual tenía una necesidad de trabajar porque estuve toda la vida acostumbrada a trabajar en este otro ritmo, uno extraña un montón de cosas que tienen que ver con la realización personal, la independencia económica a la que estamos acostumbradas (...), sentirse activa mentalmente, con desafíos etc. (...) Entonces dije, necesito ayuda y aunque quede en cero, o sea, como que trabaje y termine pagando un sueldo, por lo menos me permite salir de la inercia y empezar a hacer crecer mi propio negocio” (Entrevistada 6).

“Estaba cansada ya de estar en la casa, porque ya estaba acostumbrada a trabajar” (Entrevistada 7)

Estos discursos van en concordancia a lo indicado por Álvaro (1992), quien señala que el trabajo también significa mucho más que un sustento económico, ya que es además un factor de estructuración psicológica que otorga identidad y seguridad.

Asimismo, como se ha expuesto anteriormente, las mujeres enfrentan diferentes barreras en el mercado laboral. Esto tiene como resultado que la mayoría de las mujeres que se reintegran, lo hagan a través del emprendimiento propio. Allí ellas encuentran una serie de atributos que actúan como factores *pull*.

“Entonces, finalmente decidí que, para volver a trabajar, para volver a generar ingresos necesitaba ser independiente. Algo que me permitiera tener flexibilidad de horarios y que fuera un ingreso estable para mí. (...) Entonces allí creé mi empresa en la que trabajo con otras personas y manejo más mis horarios y eso hasta hoy me ha permitido una estabilidad, en el sentido que tengo un contrato, pago mis contribuciones” (Entrevistada 1).

“Estoy pensando en dar clases particulares (...) si yo tuviera la certeza de que va a haber un trabajo que vaya a coincidir con los horarios, lo tomaría feliz” (Entrevistada 2).

Aquí se ha ejemplificado como la flexibilidad de horarios y la atracción que representa la recompensa no pecuniaria, tales como, la realización personal y el desarrollo profesional, han actuado como factores *pull*. De esta forma, se devela que las mujeres que tienen más experiencia laboral previa a la maternidad poseen mayor autodeterminación y posibilidades de reinsertarse en el mercado laboral. Este patrón es concordante con lo indicado por Perticará y Sanhueza (2010) en el capítulo 2.

3.3.2. Doble jornada: Coparentalidad en jaque

Como se ha expuesto en el capítulo anterior, el mayor peso de las labores domésticas y de crianza recae en las mujeres. Por una parte, ha sido posible observar con todas las madres entrevistadas, que ellas asumen la mayor parte de las labores domésticas, independiente si se encuentran integradas al mercado laboral o no. Asimismo, ellas son las que asumen gran parte de las labores de crianza de sus hijos, como queda en evidencia en el siguiente relato.

“Cómo que toda la parte de crianza está mucho más cubierta por mí, que por mi marido. Porque mi marido sigue trabajando 100% en una empresa todo el día. (...) (Yo) trabajo *full-time*, pero como tengo mi propio emprendimiento, armo mi propia agenda, unos horarios de trabajo medio raros, porque trabajo toda la mañana, en general trabajo todas las tardes menos los miércoles y trabajo mucho de noche cuando los niños ya están durmiendo (...). Él tiene también la posibilidad de tener harta flexibilidad, de hecho, si algún día yo no puedo ir a buscar al niño al colegio va él, es el *back-up* oficial” (Entrevistada 4).

En este caso en particular, la entrevistada tiene una «doble jornada», ya que ella se ha reinsertado en el mercado laboral con un emprendimiento propio en donde trabaja a tiempo completo. Sin embargo, ella ha encontrado en esta modalidad de empleo, la forma en que puede ‘compatibilizar’ las labores de crianza con su trabajo.

El hecho de que la mujer se lleve casi todo el peso del trabajo de crianza coarta las posibilidades de hacer partícipe en esas tareas al padre. Esto dificulta todo intento de balancear la presencia de ambos en estas labores, presentando un desafío para la coparentalidad. Cabe recordar que lo que pretende la coparentalidad a finde cuentas, es modificar las diferencias de roles entre hombres y mujeres (Fraser, 1997).

En este mismo sentido, se ha notado la dificultad de ser corresponsables en la crianza de los hijos, cuando solo el hombre es el que trabaja:

“Labores de crianza como en un 90/10, con suerte en un 80/20. Porque no es tan difícil sacar el porcentaje, porque si él sale a las 7 de la casa y vuelve las 6 de la tarde, está 11 horas afuera de la casa, (...), él llega y al poco rato los niños ya se tienen que dormir. O sea, él alcanza a compartir más o menos 3 horas, como mucho con los niños. La crianza no se da en esas 3 últimas horas del día, es más como jugar un poquito con ellos, bañarlos, y compartir la comida cuando estamos comiendo todos. La que le

tiene que poner los límites, enseñarles hablar, que aprendan palabras, que se entretengan, qué sé yo, lo absorbo yo” (Entrevistada 6).

Algunas entrevistadas han aludido tener conciencia de que este comportamiento, sobre el rol que se les ha asignado las mujeres con la exclusividad de la crianza, está conformado por roles de género y atributos de una cultura machista. No obstante, se observa que estas mismas entrevistadas obran parte de la perpetuación de los mismos patrones a los que se aluden.

“No, porque obviamente que un hombre... tú sabes una tiene cosas como innata, de género. Pero sí creo que el hombre se está involucrando más” (Entrevistada 2).

“Yo creo que hay un tema súper cultural, que es que la mujer es la que se hace cargo, (...) como que mi marido siempre ha estado como el proveedor de la familia, entonces, como que ni siquiera se cuestiona el tener que dejar de trabajar para cuidar a sus hijos y que yo salga a buscar trabajo. Eso como que ya viene en el ADN, es él el que sigue siendo el proveedor y yo me tengo que ocupar del resto de las cosas, yo trato de que no sea... a ver, yo sé que él tiene un trabajo súper exigente, pero también trato de que él se involucre” (Entrevistada 6).

“Yo creo que es la cultura hispanoamericana. La mujer siempre, o sea casi siempre se hace cargo de todo. (...) Depende también del compañero que tu elijas, pero por lo general la mujer siempre se encarga más de las cosas que el hombre. También parte de la educación que les da uno en casa, y tanto en Chile como en España son culturas como machistas” (Entrevistada 7).

Estos patrones de conducta denotan la gran valoración que se le asigna a la maternidad como un alcance simbólico de la construcción del género y, por tanto, como lo ha indicado Piedra (2004), es ésta también considerada una relación de poder. Por consiguiente, también el trabajo que se realiza en el hogar tiene que ser tomado en cuenta, para ejercer derechos en condiciones de igualdad (Orloff, 1993), pues este ha sido considerado uno de los componentes más arraigados de la desigualdad de género.

Conclusiones

A lo largo de esta tesis, ha quedado en evidencia que la maternidad es un hito considerablemente relevante en las decisiones de empleabilidad de las mujeres. Esta representa una situación compleja para ellas mismas a la hora de resolver la disyuntiva que significa decidir entre su empleo o la maternidad, como si fuesen dos circunstancias separadas, que son vistas como improbables de compatibilizar. Aunque no todas las madres pueden permitirse dejar sus empleos, a menudo estas decisiones de empleabilidad las resuelven renunciando a sus trabajos. Se observa que esta situación no solo involucra al ámbito público, sino que también envuelve y cobra relevancia el ámbito privado del hogar. Esto, debido a la constatación que la familia es considerada como centro de análisis en los constructores de roles de género que penetran a toda la sociedad.

Con respecto al primer objetivo específico de esta investigación, que busca comprender los motivos por los cuales las mujeres dejan el empleo después de ser madres, se ha determinado que el motivo principal es el deseo de dedicarse a la crianza y cuidado de los hijos. Esto se traduce en un discurso que va marcado por actitudes marianistas que se ven reforzadas por los roles de género, que en lo personal les brinda la satisfacción de que cumplen con el ideal de buena madre. Las madres que deciden finalmente dejar el empleo lo hacen siempre y cuando, se encuentren cubiertas económicamente. Esto suele significar que el hombre toma el rol de proveedor único de la familia. Con estos patrones se revela que la sociedad en la que se vive cobra relevancia, en términos en como ella (la sociedad) entiende la maternidad.

En Chile la sociedad es considerada tradicional y machista donde se mantiene el ideal de que la mujer es la que debe dedicarse a la crianza de los hijos, -de forma exclusiva o la mayor parte del tiempo-, mientras que los hombres son los proveedores económicos. Con este modelo se entiende que ambos se apropian de sus respectivos roles de género asignados socialmente. Estos roles se consideran tan arraigados que las mujeres se sienten con el deber moral del autosacrificio para el bienestar familiar. La que se atreviese en ir en contrariedad, debe lidiar con los sentimientos de culpa que esta situación significa. De este modo, las mujeres se apegan a esta representación como un marcador identitario de lo que se entiende como femenino, como mujer y como madre. Representa así un elemento de autodefinición y autoevaluación de ellas mismas y que a su vez proyectan a su descendencia y familia. Esto crea una circulación de las mismas creencias que permiten su perpetuación y por consiguiente al arraigamiento al que se alude.

Por otro lado, las mujeres que deciden dejar el empleo también otorgan gran relevancia a la red de apoyo que puedan conseguir. Dicha red es altamente apreciada si es que proviene de algún familiar o persona cercana de confianza, que en cualquier caso corresponde a otra mujer. En el caso que esta situación no exista, la madre trabajadora va a invocar nuevamente a su rol de buena madre, para ser ella quien asuma la crianza exclusiva. De esta forma, se ha podido notar que ellas son renuentes a utilizar los servicios de guardería para sus hijos, incluso aunque este servicio sea entregado como beneficio por su empleador. Esto sugiere nuevamente la relevancia que representa para ella misma cumplir con su rol de buena madre.

Las madres quienes han decidido renunciar a sus trabajos, son entonces las que se llevan la mayor parte de las tareas de crianza y de labores domésticas del hogar, donde pasan a ser parte sustancial de lo que se considera el «trabajo no remunerado». El precario equilibrio de responsabilidades

compartidas con el padre en este escenario hace que la coparentalidad sea una quimera. Esto revela una importante inequidad de género en el ámbito familiar y doméstico, la que permite fomentar la división sexual, que permea a otros ámbitos como el laboral. Se ha notado que, si bien la decisión de dejar el empleo viene impulsada principalmente por temas culturales y de roles de género, esta situación está también influenciada por la carencia de políticas públicas que promuevan la coparentalidad y la erradicación de sesgos de género con que viene concebida la legislación chilena.

El segundo objetivo específico de esta investigación buscaba identificar si existen mecanismos discriminatorios a través del proceso de salida y posterior reinserción al mercado laboral de estas mujeres. En ese sentido, se ha concluido que existen una variedad de situaciones en el mercado laboral que se traducen en barreras hacia las mujeres que son madres de hijos pequeños, sobre todo los que están en edad preescolar. Los tipos de barreras observados en este estudio están relacionados a la rigidez de la jornada laboral, la brecha salarial de género, procesos de reclutación sesgados y el acoso psicológico.

En primer lugar, las mujeres que decidieron salir del mercado laboral se encontraron con la dificultad de poder compatibilizar el trabajo con sus nuevas responsabilidades de crianza. Ellas se dieron cuenta que la jornada laboral completa de 45 horas semanales es objetivamente incompatible con la maternidad y las labores de crianza. Esto debido, no solo por la cantidad de horas trabajadas *per se*, sino que se consideran también las horas invertidas en traslados, que cuando se piensa en las grandes ciudades, esto cobra mayor relevancia. Se podría sugerir entonces, que el trabajo a tiempo parcial puede de suplir esta barrera. Sin embargo, en Chile esta modalidad representa un porcentaje muy bajo de la fuerza laboral. Además, es altamente segmentado y se reciben menores ingresos por hora, que a fin de cuentas lo hacen poco atractivo. Asimismo, lo es la brecha salarial de género, que se traduce en remuneraciones más bajas que sus pares masculinos. Esto influye en que las madres saquen cuentas a cero, negativas o incluso, positivas pero poco significativas. Ambas situaciones se presentan como barreras del mercado laboral hacia las mujeres trabajadoras, que en consecuencia deciden dejar de trabajar.

En segundo lugar -y en adición a las anteriores-, se observó que en el caso de las madres que se reintegraron en el mercado laboral, se encontraron con procesos de reclutación sesgados. Esto se manifiesta en entrevistas de trabajo que incluyen preguntas que sugieren una discriminación de género. Del mismo modo sucede con el acoso psicológico, el que aparece como *mobbing* maternal, de manera que se trata de agobiar de tal forma a la madre, que ella no ve otra salida más que renunciar a su trabajo.

Todas estas situaciones descritas, son consideradas manifestaciones que incluyen algún grado de discriminación de género, la que revela desigualdades en el mercado laboral. Todas ellas se despliegan como barreras que dificultan la reinserción laboral de las madres o en experiencias que las impulsan a renunciar de sus trabajos. Esto hace que los patrones de empleo femenino estén fuertemente afectados por el momento en que la mujer se convierte en madre, ya que su participación laboral disminuye cuando tiene el primer hijo y se observa que nunca más vuelve a los niveles de participación anteriores. Se concluye de esta situación que el mercado laboral castiga la «maternidad» o a las mujeres que son madres de hijos pequeños. Las castiga por estar un periodo de tiempo ausentes y les pone trabas, que sugieren que algunas empresas toman preferencia de contratar hombres. Existe la creencia de que las mujeres se ausentan más de sus trabajos que los hombres, que piden más permisos, que son menos flexibles para viajar, hacer cursos de perfeccionamiento, etcétera. Dicha creencia, seguirá existiendo mientras la coparentalidad y la

repartición de responsabilidades del hogar no sea repartida más equitativamente y se pueda comenzar a romper con los roles de género dentro de la familia. Pues, aunque la madre se reinserte en el mercado laboral, a ella le tocará asumir la doble jornada con ambas responsabilidades. Según Gómez, Arellano y Valenzuela (2017), este desequilibrio representa uno de los núcleos duros de la desigualdad de género.

El tercer objetivo específico, buscaba evaluar los programas introducidos por las autoridades, para cumplir con las directrices internacionales relacionadas con la participación laboral efectiva e igualitaria de las mujeres. En este estudio se identificaron algunas normas relacionadas con las jornadas laborales y de resguardo de desigualdad salarial que no se adhieren a la directriz internacional. Las normas existentes en Chile han tendido a rigidizarlas y a hacerlas ineficientes. Asimismo, las redes de apoyo, tipo salas cunas, no han logrado ser lo suficiente eficientes para llegar a ser vistas por las madres como un apoyo real, lo que explica su baja disposición a enviar a sus hijos a dichos establecimientos. Por otro lado, se ha indicado que no hay mecanismos eficaces para enfrentar situaciones de discriminación por sexo en los procesos de selección.

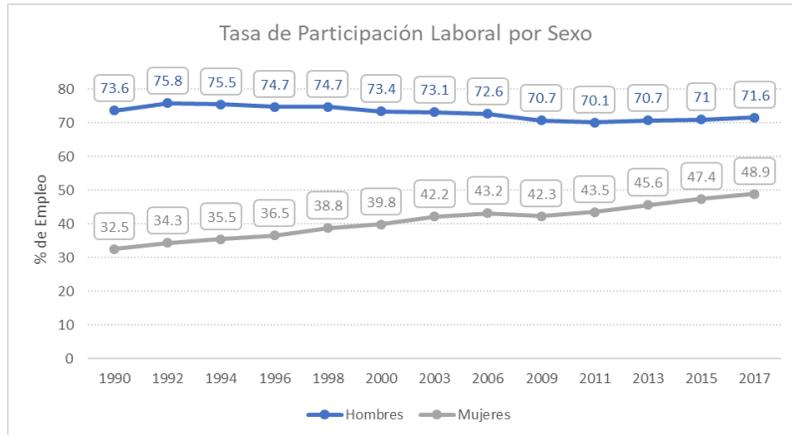
Se concluye que las normativas revisadas en esta tesis son ineficientes e ineficaces. Se critica principalmente que la legislación actual y los diversos programas introducidos tienen un sesgo de género. Este se representa toda vez que busca dirigirse a la relación maternidad-trabajo, en vez de direccionarse hacia una relación familia-trabajo, con lo que la coparentalidad/corresponsabilidad podría fortalecerse. Las políticas públicas actuales siguen siendo maternalistas, lo que a fin de cuentas obra como una barrera para lograr avances en la discusión y visualización sobre el trabajo no remunerado. En particular, del trabajo doméstico y de crianza, y su implicancia con la inequidad de género. Por esto, se considera indispensable que se comience a incluir a los hombres como beneficiarios de ciertos derechos como, del servicio de sala cuna y el poder obtener un post natal irrenunciable. Esto sería un incentivo para comenzar a romper los roles de género en la familia. La política pública debe ayudar a las mujeres a tener la opción de decidir por ellas mismas, como quieren vivir la relación maternidad y trabajo.

Este set de condiciones frente a la situación maternidad-trabajo conforman el locus para expulsar a las mujeres del mercado laboral, donde muchas de ellas no se reintegran más, como una deserción laboral. Sin embargo, lo que se ha expuesto aquí es que, si se trabajaran adecuadamente estos temas con perspectiva de género, sería posible re incentivar la participación laboral, ya que la maternidad es una situación que enfrentan las mujeres, pero que involucra a muchos actores de la sociedad.

Anexo

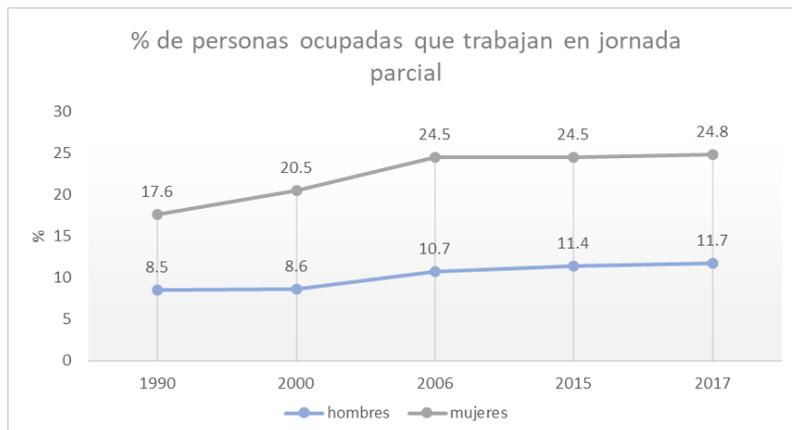
1. Gráficos

Gráfico 2.1



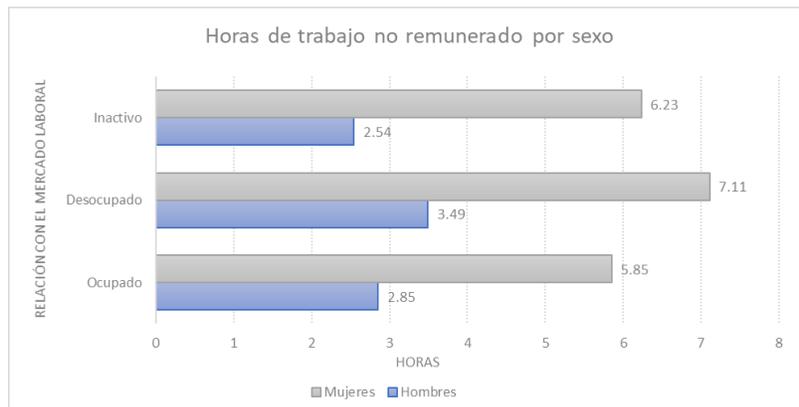
Fuente: Elaboración propia con los datos publicados de la encuesta CASEN 2017. Considera población de 15 años o más.

Gráfico 2.2



Fuente: Elaboración propia con los datos publicados de la encuesta CASEN 2017. Considera población de 15 años o más.

Gráfico 2.5



Fuente: Elaboración propia con los datos publicados de la encuesta Uso del Tiempo de INE, 2015.

2. Lista de entrevistas realizadas

Entrevistado	Perfil	Fecha	Lugar	Temas tratados
Entrevistada 1	Mamá que salió del mercado laboral para iniciar su negocio por cuenta propia (Empresaria)	19 Julio 2019	Skype	Relación entre maternidad, trabajo y salud, percepciones sobre la maternidad en el plano laboral y profesional, desarrollo y evaluación de políticas de género en el campo laboral, obstáculos y desafíos para la compatibilidad entre maternidad y empleo de calidad, avances legislativos y de políticas públicas en la materia, y tensiones sobre esta relación y sus actores involucrados.
Entrevistada 2	Mamá que dejó de trabajar y no volvió más al mercado laboral.	18 Julio 2019	Skype	Relación entre maternidad, trabajo y salud, percepciones sobre la maternidad en el plano laboral y profesional, desarrollo y evaluación de políticas de género en el campo laboral, obstáculos y desafíos para la compatibilidad entre maternidad y empleo de calidad, avances legislativos y de políticas públicas en la materia, y tensiones sobre esta relación y sus actores involucrados.
Entrevistada 3	Mamá trabajadora, empleada jornada completa	10 Julio 2019	Café.	Relación entre maternidad, trabajo y salud, percepciones sobre la maternidad en el plano laboral y profesional, desarrollo y evaluación de políticas de género en el campo laboral, obstáculos y desafíos para la compatibilidad entre maternidad y empleo de calidad, avances legislativos y de políticas públicas en la materia, y tensiones sobre esta relación y sus actores involucrados.
Entrevistada 4	Mamá que salió del mercado laboral para iniciar su negocio por cuenta propia (Empresaria)	3 Julio 2019	Domicilio particular	Relación entre maternidad, trabajo y salud, percepciones sobre la maternidad en el plano laboral y profesional, desarrollo y evaluación de políticas de género en el campo laboral, obstáculos y desafíos para la compatibilidad entre maternidad y empleo de calidad, avances legislativos y de políticas públicas en la materia, y tensiones sobre esta relación y sus actores involucrados.
Entrevistada 5	Mamá que dejó de trabajar y no volvió más al mercado laboral.	18 Julio 2019	Skype	Relación entre maternidad, trabajo y salud, percepciones sobre la maternidad en el plano laboral y profesional, desarrollo y evaluación de políticas de género en el campo laboral, obstáculos y desafíos para la compatibilidad entre maternidad y empleo de calidad, avances legislativos y de políticas públicas en la materia, y tensiones sobre esta relación y sus actores involucrados.
Entrevistada 6	Mamá trabajadora que dejó de trabajar y posteriormente se reintegró al mercado laboral	10 Julio 2019	Skype	Relación entre maternidad, trabajo y salud, percepciones sobre la maternidad en el plano laboral y profesional, desarrollo y evaluación de políticas de género en el campo laboral, obstáculos y desafíos para la compatibilidad entre maternidad y empleo de calidad, avances legislativos y de políticas públicas en la materia, y tensiones sobre esta relación y sus actores involucrados.
Entrevistada 7	Mamá trabajadora, empleada jornada completa.	28 Julio 2019	Café.	Relación entre maternidad, trabajo y salud, percepciones sobre la maternidad en el plano laboral y profesional, desarrollo y evaluación de políticas de género en el campo laboral, obstáculos y desafíos para la compatibilidad entre maternidad y empleo de calidad, avances legislativos y de políticas públicas en la materia, y tensiones sobre esta relación y sus actores involucrados.
Académico 1	Académico Área Derecho	9 Julio 2019	Café.	Relación entre maternidad, trabajo y salud, percepciones sobre la maternidad en el plano laboral y profesional, desarrollo y evaluación de políticas de género en el campo laboral, obstáculos y desafíos para la compatibilidad entre maternidad y empleo de calidad, avances legislativos y de

				políticas públicas en la materia, y tensiones sobre esta relación y sus actores involucrados.
Académico 2	Académica Área Sociología	1 Julio 2019	Oficina personal. Universidad Santo Tomás	Relación entre maternidad, trabajo y salud, percepciones sobre la maternidad en el plano laboral y profesional, desarrollo y evaluación de políticas de género en el campo laboral, obstáculos y desafíos para la compatibilidad entre maternidad y empleo de calidad, avances legislativos y de políticas públicas en la materia, y tensiones sobre esta relación y sus actores involucrados.
Académico 3	Académica Área Economía	4 Julio 2019	Oficina personal. Universidad Alberto Hurtado	Relación entre maternidad, trabajo y salud, percepciones sobre la maternidad en el plano laboral y profesional, desarrollo y evaluación de políticas de género en el campo laboral, obstáculos y desafíos para la compatibilidad entre maternidad y empleo de calidad, avances legislativos y de políticas públicas en la materia, y tensiones sobre esta relación y sus actores involucrados.

Bibliografía

- ABRAMO, L. (2002), 'Costos laborales de hombres y mujeres en países de América Latina: mitos y realidad', *Revista Mujer Sindicalista Hoy*, N° 1, 1-12
- ABRAMO, L. (2004). 'Inserción laboral de las mujeres en América Latina: ¿Una fuerza de trabajo secundaria?'. *Estudios Feministas Florianópolis*. Vol. 12, N° 2, 224-235.
- ACUÑA, M. (2019). 'Género, machismo e inequidades: Reflexión crítica al género como concepto'. material del curso. *Introducción a las teorías feministas*. Santiago de Chile: UAbierta, Universidad de Chile.
- AGUIAR, N. (1984). 'La mujer en la fuerza de trabajo en la América Latina: un resumen introductorio'. *Revista Desarrollo y Sociedad*, Vol. 13, 59-79.
- AGUIRRE, R.; GARCIA, C. y CARRASCO, C. (2005). *El tiempo, los tiempos. Una vara de desigualdad. Unidad Mujer y Desarrollo*. Santiago de Chile: CEPAL.
- ÁLVARO, J. (1992). *Desempleo y bienestar psicológico*. Madrid: Siglo XXI.
- ARIZPE, L. (1977). 'Women in the Informal Labor Sector', en: Wellesly Editorial Committee (Ed.) *Women and National Development* (25-37). Chicago: University of Chicago Press.
- ATUCHA, A. y ACTIS E. (2003). 'Brechas salariales: discriminación o diferencias de productividad', *Revista Momento Económico*, Vol. 126, 23-33.
- BARRANTES, K. y CUBERO, F. (2014). 'La maternidad como un constructo social determinante en el rol de la feminidad'. *Wímb lu*. Vol. 9, N° 1, 29-42.
- BEECHEY, V. (2013). 'Women and production: a critical analysis of some sociological theories of women's work', en: A. Kuhn y A. Wolpe (Eds), *Feminism and materialism: Women and modes of production* (155-291). Londres: Routledge.
- BENERIA, L. (1992). 'The Mexican Debt Crisis: Restructuring the Economy and the Household', en: BENERIA, L. y FELDMAN, S. (Eds.), *Unequal Burden: Economic Crises, Persistent Poverty, and Women's Work* (83-104). Boulder: Westview Press.
- BLUMBERG, R. (1991). 'Income Under Female Versus Male Control', en: BLUMBERG, R. (ed.), *Gender, Family, and Economy: The Triple Overlap* (97-127). Newbury Park, CA: Sage.
- BOHNET, I. (2016). *What works: Gender equality by design*. Cambridge: MA, Harvard University Press.
- BORDERÍAS, C.; CARRASCO, C.; y TORNOS, T. (Ed.) (2011). *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas*. Madrid: Los libros de la catarata.
- BORDERÍAS, C y GÁLVEZ, L. (2014), 'Cambios y continuidades en las desigualdades de género. Notas para una agenda de investigación', *AREAS*, N° 33, 7-15.

- BRITO, A. (2005). *De mujer independiente a madre. De peón a padre proveedor. La construcción de identidades de género en la sociedad popular chilena 1880-1930*. Santiago de Chile: Ediciones Escaparate.
- CAAMAÑO E. (2011). *Mujer, trabajo y derecho: hacia relaciones laborales con equidad de género y corresponsabilidad social*. Santiago de Chile: Abeledo-Perrot.
- CAAMAÑO, E. (2014). 'La discriminación laboral y el "pecado original" del derecho del trabajo'. *Pensamiento Americano*, Vol. 7, 11-38.
- CAMPILLO, F. (2000). 'El trabajo doméstico no remunerado en la economía'. *Nómadas (Col)*, N°12, 98-115.
- CANTERA, L.; CUBELLS, M.; MARTINEZ, L. & BLANCH, J. (2009). 'Work, family, and gender: Elements for a theory of work-family balance'. *Spanish Journal of Psychology*, Vol. 12, N° 2, 641-647.
- CARBY, H. (1982). *White Woman Listen! Black Feminism and the Boundaries of Sisterhood. The Empire Strikes Back: Race and Racism in Seventies' Britain*, comp. Centre for Contemporary Cultural Studies. Londres: Hutchinson.
- CARRASCO, C., BORDERÍAS, C y TORNS, T. (eds) (2011). *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas*. Madrid: Los libros de la catarata.
- CASTILLA, M. (2008). Modelos y prácticas de maternidad: Continuidades y cambios en dos generaciones de madres platenses. *Revista Mad*, N° 19, 63-76.
- CHALET J. (1997). 'Feminist theory and sociology: underutilized contributions for mainstream theory'. *Annual Review of Sociology*. N° 32, 97-190.
- CHANT, S. (1991). *Women and Survival in Mexican Cities: Perspectives on Gender, Labour Markets and Low Income Households*. Manchester: Manchester University Press.
- CHATTERJI, P. y MARKOWITZ S. (2004): *Does the Length of Maternity Leave Affect Maternal Health?* Working Paper N° 10206. National Bureau Economic Research.
- COMUNIDAD MUJER (2010). *Encuesta voz de mujer bicentenario: quiénes son, como son y a qué aspiran las chilenas*. Santiago de Chile: Comunidad Mujer.
- COMUNIDAD MUJER (2019). *¿Cuánto aportamos al PIB? Primer Estudio Nacional de Valoración Económica del Trabajo Doméstico y de Cuidado No Remunerado en Chile*. Santiago de Chile: Comunidad Mujer.
- CONTRERAS, D., HURTADO, A. y SARA, M. (2012). *La excepción chilena y las percepciones de género en la participación laboral femenina*, Serie documentos de trabajo N° 374. Departamento de Economía, Universidad de Chile.
- CONTRERAS D. y PLAZA G. (2010). 'Cultural Factors in Women's Labor Force Participation in Chile', *Feminist Economics*, Vol.16, N° 2, 27-46.
- DUISSAILLANT, F. (2009). *¿Más salas cuna o permisos postnatales más largos? Alternativas de política para apoyar a la maternidad y la primera infancia*, Documento de trabajo N° 377. Estudios Públicos CEP.

- FEDERICI, S. (2013). *Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*. Madrid: Traficante de Sueños.
- FUENTES, J.; PALMA A. y MONTERO R. (2005). 'Discriminación salarial por género en Chile: una mirada global'. *Estudios de Economía*, Vol. 32, N° 2, 133-157.
- FRAU, M. (1998). *El trabajo de las mujeres: entre la producción y la reproducción*. Alicante: Digitalia.
- FRASER, N. (1997). *Justice Interruptus: Critical Reflections on the "Postsocialist" Condition*. Londres: Routledge.
- FRÍAS, S. (2008), 'Measuring Structural Gender Equality in Mexico: A State Level Analysis', *Social Indicators Research*, Vol. 88, 215-246.
- GÓMEZ, V.; ARELLANO, O. y VALENZUELA, C. (2017). Negociaciones en familia: género, trabajo y cuidado en Chile. *Estudios Feministas*, Vol. 25 N° 2, 661-682.
- GORJÓN, M, GUZMÁN, R. y NIETO, A. (Eds.). (2020). *Políticas públicas en defensa de la inclusión, la diversidad y el género*. Salamanca: Ediciones Universidad de Salamanca.
- HASHIMOTO, M., PERCY, R., SCHOELLNER T. y WEINBERG B. (2004): *The Long and Short of It: Maternity Leave Coverage and Women's Labor Market Outcomes*. Discussion Paper N° 1207. Institute for the Study of Labor.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS (2017). *Estadísticas vitales, Enfoque estadístico*. Santiago de Chile, <https://historico-amu.ine.cl/genero/files/estadisticas/pdf/documentos/enfoque-maternidad-paternidad-2017.pdf>
- JAHODA, M. (1982). *Employment and unemployment. A socialpsychological analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.
- LAMAS, M. (1986). 'La antropología feminista y categoría género'. *Estudios sobre la mujer: Problemas teóricos*, Vol. 8, N° 30, 173-198.
- LAMAS, M. (1999). 'Usos, dificultades y posibilidades de la categoría de género'. *Papeles de Población*, Vol. 5, N° 21, 147-178.
- LEVENSON-ESTRADA, D. (1970). 'The Loneliness of Working-Class Feminism: Women in the 'Male World' of Labor Unions, en: FRENCH, J. y JAMES, D. (Eds.), *The Gendered Worlds of Latin American Women Workers* (208-231). Durham, NC: Duke University Press.
- MARCOS, S. (2014). 'Feminismos ayer y hoy'. *Poiésis-Revista do Programa de PósGraduação em Educação*, Vol. 8, N° 13, 8-29.
- MARRADES, L. (2002). *Luces y sombras del derecho a la maternidad: Análisis jurídico de su reconocimiento*. Valencia: Universidad de Valencia.
- MARTÍNEZ, U. (1995). *Mujer, trabajo y domicilio. Los orígenes de la discriminación*. Barcelona: Icaria.
- MARTÍNEZ I. y ACEVEDO G. (2004). 'La brecha salarial en México con enfoque de género: Capital humano, discriminación y selección muestral'. *Ciencia UANL*, Vol. 8, N° 1, 66-71.

MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL (2018a). *Síntesis de resultados Educación, CASEN 2017*, http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen-multidimensional/casen/docs/Resultados_educacion_casen_2017.pdf

MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL (2018b). *Síntesis de resultados Equidad de Género, CASEN 2017*. http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen-multidimensional/casen/docs/CASEN_2017_EQUIDAD_DE_GENERO.pdf

MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL (2018c). *Síntesis de resultados Trabajo, CASEN 2017*, http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen-multidimensional/casen/docs/Resultados_trabajo_Casen_2017.pdf

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO (2003). *D.F.L. N° 1, Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo*. Diario Oficial (31-07-2002).

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO (2009). *Ley N° 20.348, Resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones*. Diario Oficial (19-06-2009).

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO (2011). *Ley N° 20.545, Modifica las normas sobre protección a la maternidad e incorpora el permiso postnatal parental*. Diario Oficial (06-10-2011).

MOLINA, M. (2006). 'Transformaciones histórico culturales del concepto de maternidad y sus repercusiones en la identidad de la mujer'. *Psykhé*. Vol, 15 N° 2, 93-103.

OECD (2018). *How does access to early childhood services affect the participation of women in the labour market?*, Education Indicator In Focus N° 59.

OECD (2011), *OECD Employment Outlook*, Paris: OECD Publishing.
https://read.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2011_empl_outlook-2011-en#page1

OCDE (2013). *Cerrando las brechas de género: Es hora de actuar*. Santiago, Chile: CIEDESS

OIT (1919). *Convenio sobre las horas de trabajo (industria)*. Convenio N° 1.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C001

OIT (1935). *Convenio sobre las cuarenta horas*. Convenio N° 47.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312192:NO

OIT (1994). *Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial*. Convenio N° 175.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C175

OIT (2018). *El mercado laboral en Chile: Una mirada de mediano plazo*. Informes Técnicos OIT Cono Sur, N°4. Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina.

OIT (2019). *Informe Mundial sobre Salarios 2018/19: ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?*. Ginebra: OIT Oficina Internacional del Trabajo.

- OIT y PNUD (2009). *Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Santiago de Chile.
- ORLOFF, A. (1993). Gender and the social rights of citizenship: The comparative analysis of gender relations and welfare states. *American Sociological Review*, Vol. 58, N° 3, 303-328
- ORTNER, S. (1972). Is Female to Male as Nature Is to Culture? *Feminist Studies*. Vol. 1, N° 2, 5-31.
- PEÑA, M. (2016). *El mobbing maternal: una forma de discriminación laboral contra la mujer en Europa. El caso de mujeres gestantes y madres en España y Reino Unido*. Trabajo de investigación. Institut de Drets Humans de Catalunya.
- PEÑAS, I. (2002). 'La discriminación salarial por razones de género: un análisis empírico del sector privado en España'. *Reis*, N° 98, 171-196.
- PERTICARÁ M. y SANHUEZA C. (2010). *Women's Employment after Childbirth*. Working Papers inv258. Universidad Alberto Hurtado / Ilades-Georgetown Master in Economics Program.
- PETERSEN T., PENNER A. Y HØGSNES G. (2014). 'From Motherhood Penalties to Husband Premia: The New Challenge for Gender Equality and Family Policy, Lessons from Norway'. *American Journal of Sociology*, Vol. 119, N° 5, 1434-1472.
- PICCHIO, A. (2009). Condiciones de vida: Perspectivas, análisis económico y políticas públicas. *Revista de economía crítica*. N°7, primer semestre, 27-54.
- PIEDRA, N. (2004). Relaciones de poder: leyendo a Foucault desde la perspectiva de género. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, Vol. 4, N° 106, 123-141.
- PIRAS, C. (Ed.). (2006). *Mujeres y trabajo en América Latina: Desafíos para las políticas laborales*. Nueva York: Banco Interamericano de Desarrollo.
- PIÑUEL y ZABALA, I. (2015). *Evaluación psicológica del acoso psicológico en el trabajo o mobbing en España mediante el cuestionario Cisneros*. Tesis doctoral, Departamento de Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológico, Psicología Diferencial y del Trabajo, Universidad Complutense de Madrid.
- RAU, T. (2010). El trabajo a tiempo parcial en Chile. *Economía Chilena*, Vol. 3, N° 1, 39-59.
- RIAL, S. (2008). 'Una mirada a la evolución historiográfica de la historia de las mujeres'. *Semata Ciencias Sociais e Humanidades*, Vol. 20, 155-188.
- RIQUELME, V. (2011). *¿La maternidad castigada? Discriminación y malos tratos*. Aporte al debate N° 25. Santiago de Chile: Dirección del Trabajo.
- RIVERA, J. (2013). 'Teoría y Práctica de la Discriminación en el Mercado Laboral Ecuatoriano'. *Analítika*, Vol. 5, N° 1, 7-22.
- RODRIGUEZ, C.; BLADIMIR, G.; VALENZUELA, M. (2019). La inactividad laboral como invisibilización del trabajo femenino: aportes a la nueva cartografía del mercado laboral rural en Chile. *Cuadernos de Desarrollo Rural*, Vol. 16, N° 83, s/n.
- RODRIGUEZ, C. y MUÑOZ, J. (2018). Capital humano y factores culturales: determinantes de la inserción laboral femenina en Chile. *Perfiles latinoamericanos*, Vol. 26, N° 52, 0-0.

- SÁEZ, A. (1975). *Población y actividad económica en España*. Siglo XXI Editorres. Madrid.
- SAFA, H. (1990). 'Women's Social Movements in Latin America'. *Gender and Society*, Vol.4, N° 3, 354-369.
- SÁNCHEZ-MIRA N. (2017). 'La brecha salarial y las desigualdades de género en el mercado del trabajo. Una revisión de aproximaciones teóricas y aportaciones empíricas'. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, Vol. 4, 87-98.
- SCOTT, J. (1996). El género: una categoría útil para el análisis histórico, en MARTA LAMA. (Ed.), *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*, 265-302. Ciudad de México: PUEG.
- STAAB, S. (2012). 'Maternalism, male-breadwinner bias, and market reform: Historical legacies and current reforms in Chilean social policy'. *Social Politics*, Vol. 19, N° 3, 299-332.
- STEVENS, E. (1973). *Marianismo: The other face of machismo in Latin America*. Pittsburgh, PA: University of Pittsburgh Press.
- SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL (2016). *Protección de la maternidad en Chile: Evolución del permiso postnatal parental a cinco años de su implementación 2011-2016*, https://www.suseso.cl/607/articles-19844_archivo_01.pdf
- TAPIA P., SARACOSTTI, M. y CASTILLO L. (2016). 'Balance entre familia y trabajo: Un análisis comparativo de Chile y España desde una Normativa Internacional hacia Regulaciones Laborales'. *Ius et Praxis*, Vol.22, N° 1, 493-526.
- TIANO, S. (2011). 'Women, Work, and Politics', en: HILLMAN R. y D'AGOSTINO, T. (Eds.), *Understanding Contemporary Latin America*, 285-319. Boulder, CO: Lynne Rienner Publishers.
- TIANO, S. y LADINO, C. (1999). 'Dating, Mating, and Motherhood: Identity Construction Among Mexican Maquila Workers'. *Environment and Planning*, Vol.31, N° 2, 305-325.
- TODARO, R. (2010). El tiempo en disputa: trabajos y sistemas de cuidado. En: CEM, *Cuadernos de Investigación 4: ¿Malos tiempos para un buen trabajo? Calidad del trabajo y género*, 39-53.
- UGARTE S.; GRIMSHAW D. y RUBERY J. (2015). 'Gender wage inequality in inclusive and exclusive industrial relations systems: a comparison of Argentina and Chile'. *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 39, N° 2, 497-535.
- VALDÉS X., REBOLLEDO, L. PAVEZ J. y HERNÁNDEZ, G. (2014). *Trabajos y familias en el neoliberalismo: hombres y mujeres en faenas de la uva, el salmón y el cobre*. LOM Ediciones.
- VARA, M. (Coord.) (2006). *Estudios sobre Género y Economía*. Madrid: Akal.
- VARA, M. y DE VERA, V. (2018). Igualdad de género en los modelos de bienestar de la Unión Europea. *Ola financiera*, Vol. 11, N° 31, 193-229.
- ZALDÍVAR, M. (2018). 'Conversatorio sobre postnatal parental', 2 de octubre 2018, Subsecretaría de Previsión Social, Santiago de Chile, <https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/solo-02-de-post-natal-ha-sido-traspasado-a-los-hombres-en-los-ultimos-siete-anos/>