

CORRESPONSABILIDAD: CLAVE PARA UN DESARROLLO SOSTENIBLE 2022



CORRESPONSABILIDAD: Clave para un desarrollo sostenible

María José Bosch Kreis / contacto: mjbosch.ese@uandes.cl

María Paz Riumalló Herl / contacto: mpriumallo.ese@uandes.cl

Martina Morgado Guevara / contacto: mmorgado.ese@uandes.cl

2022



10 años
CENTRO
TRABAJO
Y FAMILIA

CORRESPONSABILIDAD:

Clave para un desarrollo sostenible

María José Bosch Kreis
Directora

María Paz Riumalló Herl
Directora Ejecutiva

Martina Morgado Guevara
Asistente de Investigación

2022

CONTENIDO

Sobre los Autores	5
Presentación	7
Introducción	9
¿Qué es la corresponsabilidad?	11
1. Aproximaciones al concepto de la corresponsabilidad	11
2. Dimensiones de la corresponsabilidad	13
3. Efecto positivos de la corresponsabilidad	14
4. Ausencia de corresponsabilidad: obstáculos y desafíos actuales	17
Escenario actual: Mundo, Latinoamérica y Chile	25
1. Mundo y América Latina	25
2. Escenario en Chile	32
Si la corresponsabilidad es deseable ¿Por qué no se logra aún?	41
1. Crisis de cuidado	41
2. Explicaciones culturales de la falta de corresponsabilidad	41
Avanzando en corresponsabilidad desde las familias, el Estado y las empresas	47
1. Corresponsabilidad desde la familia	47
2. Corresponsabilidad desde el Estado	48
3. La cultura corresponsable desde la empresa	53
4. ¿Cuál es el costo de la falta de políticas conciliatorias?	55
Recomendaciones y buenas prácticas	59
1. Desde el Estado	59
2. Desde la empresas	60
Conclusiones y Desafíos	63
Bibliografía	67

SOBRE LOS AUTORES



María José Bosch Kreis

Directora del Centro Trabajo y Familia del ESE Business School y Profesora Titular de la misma escuela.

Investiga y enseña en materias de dirección de personas como conciliación trabajo-familia, liderazgo, liderazgo femenino, desarrollo de competencias, diferencias culturales, confianza y comportamiento organizacional.

Es miembro del ICWF.



María Paz Riumalló Herl

Directora ejecutiva del Centro Trabajo y Familia del ESE Business School.

Directora del Club de Empresas Trabajo y Familia, que es el punto de encuentro para empresas interesadas en desarrollar entornos que promuevan la Responsabilidad Familiarmente Corporativa.

Investiga tanto en temas de dirección de personas como conciliación trabajo-familia, mujeres en la dirección y liderazgo.



Martina Morgado Guevara

Asistente de investigación del Centro de Trabajo y Familia del ESE Business School.



PRESENTACIÓN

El Centro Trabajo y Familia del ESE Business School nació el año 2012 con los objetivos de fomentar una cultura empresarial que favorezca la integración y la armonización entre el trabajo profesional, la vida familiar y personal de las personas, fortalecer la institución de la familia, enriquecer la actividad empresarial en la sociedad chilena, y constituirse en el principal punto de referencia en Chile sobre la Responsabilidad Familiar Corporativa (RFC). Al estudiar sobre la integración trabajo y familia, es inevitable toparse también con el tema de la incorporación de la mujer al mundo laboral y por lo tanto surge un objetivo adicional para el Centro: promover el avance profesional de la mujer en el trabajo. Esto a su vez, trae como desafío adicional la corresponsabilidad en la crianza como valor fundamental para que toda persona sea capaz de participar activamente en su rol familiar y laboral. Dicho esto, en el Centro Trabajo y Familia nos hemos planteado dos principales líneas de trabajo, investigación y difusión: conciliación trabajo-familia y liderazgo femenino.

Con el propósito de poder llevar la mayor cantidad de información posible a las empresas y entregar herramientas concretas de RFC, ese mismo año, y de la mano del IESE Business School, nació el Club de Empresas Trabajo y Familia. Se trata de un club de empresas que promueve la creación de entornos con Responsabilidad Familiar Corporativa en organizaciones y la flexibilidad laboral, desde una perspectiva de investigación y networking. El Club tiene el apoyo y utiliza para algunas mediciones la metodología IFREI (IESE Family Responsible Employer Index), desarrollada por el International Center for Work and Family del IESE.

En esta misma línea, para poder acompañar a las empresas en la búsqueda de conciliación para sus trabajadores se creó el programa académico llamado Foros Trabajo y Familia. Este programa sirve como medio para lograr los objetivos principales del Club que son potenciar y promover la conciliación y flexibilidad laboral, creando entornos de Responsabilidad Familiar Corporativa. Para esto es importante contribuir al desarrollo de un liderazgo con RFC, de igualdad de oportunidades, como también identificar y divulgar el impacto que las políticas, las prácticas y el liderazgo tienen sobre la salud, el vínculo de la lealtad, la satisfacción de los empleados y la productividad, entre otros.

Desde el enfoque de liderazgo femenino, el Centro busca promover el avance profesional de la mujer, así como la integración de los diferentes ámbitos de la vida con el fin de conseguir su pleno desarrollo y aporte a la familia, a la empresa y a la sociedad, en colaboración con los hombres. En esta línea se han realizado programas dirigidos a fomentar el liderazgo femenino y a entregarles herramientas para su incorporación activa al mercado laboral, así como también se han publicado una serie de investigaciones en estos temas. Se han desarrollado también diversas investigaciones que buscan entregar información respecto a la realidad chilena y mundial en este tema. Dentro de las publicaciones del Centro, se encuentran estudios como el de Ley de Cuotas y Liderazgo Femenino entre otros.

El presente documento forma parte de las investigaciones de difusión que hace el Centro Trabajo y Familia, los cuales son estudios cuantitativos y/o cualitativos sobre distintos aspectos de relevancia en el tema de conciliación. Este documento en particular corresponde a la primera publicación sobre el tema de corresponsabilidad. El Centro, tiene como interés velar por la conciliación entre trabajo y familia, por lo que reflexionar e investigar sobre la responsabilidad compartida en crianza, cuidados y tareas del hogar, es un elemento clave para avanzar en este desafío.

Este estudio describe la situación de la participación laboral femenina y masculina, la organización familiar en Chile y la distribución dentro del hogar de las tareas domésticas, para comprender el contexto en el cual se hace necesaria y urgente la corresponsabilidad.

No podemos terminar esta introducción sin dar infinitas gracias al Grupo Security, ya que, sin ellos, esta publicación no hubiera sido posible. Les agradecemos su apoyo constante, acompañándonos y colaborando con nosotros hace ya 10 años, fecha de creación del Centro, ayudándonos a promover la Responsabilidad Familiar Corporativa en Chile.



INTRODUCCIÓN

Una dimensión fundamental para promover la participación de las mujeres en el mercado de trabajo en iguales condiciones que los hombres consisten en avanzar hacia una cultura corresponsable. Por ejemplo, a través de la literatura y diferentes datos recolectados, es posible decir que las mujeres destinan más del doble del tiempo que los hombres al trabajo doméstico no remunerado aun cuando están insertas en el mercado de trabajo. En consecuencia, su carga total de trabajo —que incluye el trabajo remunerado y el trabajo no remunerado— es mucho mayor que la de los hombres. Como consecuencia, la sobrecarga de trabajo de las mujeres afecta de manera negativa su salud, la calidad de los cuidados que brindan y sus posibilidades de ingresos mediante su participación en el mercado de trabajo en iguales condiciones que los hombres (Lupica, 2015).

De esa manera, para lograr la efectiva autonomía económica de las mujeres, también se vuelve necesario redistribuir la carga del trabajo no remunerado entre los hombres y las mujeres de manera más equitativa. Este objetivo está incorporado en la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing: “(…) la distribución equitativa entre hombres y mujeres de las responsabilidades respecto de la familia y una asociación armoniosa entre ellos son indispensables para su bienestar y el de su familia, así como para la consolidación de la democracia” (Lupica, 2015).

Para acabar con esta situación, y reducir los efectos negativos que se generan en nuestra sociedad, se hace necesario promover la corresponsabilidad social de los cuidados —es decir, con intervención de las familias, el Estado, el mercado y la sociedad—, y desde un enfoque de parentalidad, para promover su reparto más equitativo entre los hombres y las mujeres. Existen diversos instrumentos y características sociodemográficas que ayudan a impulsar y desarrollar la corresponsabilidad dentro de la sociedad. Se hace imprescindible reorganizar la distribución del cuidado entre el Estado, el mercado y las familias (corresponsabilidad social de los cuidados) y promover un reparto más equitativo de las responsabilidades domésticas y de cuidado entre los hombres y las mujeres al interior de los hogares (corresponsabilidad familiar de los cuidados o coparentalidad). Se trata de cambios que apuntan hacia una sociedad en la que las mujeres y los hombres sean a la vez cuidadores y trabajadores remunerados (CEPAL, 2010a y OIT/PNUD, 2009).

La presente investigación busca exponer y definir qué se entiende por corresponsabilidad, y como los diferentes actores de la sociedad la pueden promover. Específicamente desde la cultura empresarial se pueden lograr grandes cambios, ya que esta, puede influir de gran manera en la vida del colaborador y por ende en su familia. Pretende así, este documento, ser un aporte para cada uno de nosotros y para las empresas, desde la importancia de comprender los beneficios de la corresponsabilidad hasta la presentación de buenas prácticas a implementar.

Para lograr este objetivo, este estudio se esquematizó de la siguiente manera. En primer lugar, se indagó sobre la definición académica y con la que trabajan distintos organismos nacionales e internacionales, de corresponsabilidad. Luego, se examinó cuáles serían los principales impactos o efectos negativos de la falta de corresponsabilidad, en las distintas esferas; la pública o social, la privada o empresarial y por último la familiar. Tras examinar los efectos de la falta de corresponsabilidad, se revisaron también los beneficios de promoverlo en las distintas esferas, antes mencionadas.

Luego se revisaron datos y cifras relacionados con las variables que componen una cultura corresponsable, los cuales se presentan a nivel mundial, latinoamericano y nacional. Tras observar una gran diferencia entre el escenario internacional y latinoamericano, se indagó por las características culturales de esta región, las cuales podrían explicarla. También se exploraron las diferentes razones o fenómenos que se presentan en la vida de las familias, de los colaboradores y especialmente de las mujeres. El fin de describir estos fenómenos, fue para conocer las barreras que tiene la cultura corresponsable, a pesar de ser tan deseable y beneficiosa.

Para terminar, se describe las características generales de cómo se podría avanzar en corresponsabilidad desde los diferentes actores que componen la sociedad, como son el Estado, las empresas y las familias. Y por último, se entregan buenas prácticas a realizar para avanzar hacia una cultura con mayor corresponsabilidad.

¿QUÉ ES LA CORRESPONSABILIDAD?

Si queremos hablar de corresponsabilidad, resulta importante primero conocer su definición y las diferentes dimensiones en las que se presenta. Se describirán los impactos negativos ante la falta de corresponsabilidad. Por último, se justificará la importancia de un estilo de vida corresponsable describiendo los beneficios que existen al implementarse.

1. Aproximaciones al concepto de la corresponsabilidad

Antes de entrar en el tema de la corresponsabilidad es necesario conocer e identificar el inicio de los temas relacionados con conciliación trabajo y familia. Los temas y políticas relacionados con la conciliación trabajo y familia empiezan a tomar mayor importancia, cuando las mujeres ingresan masivamente al mercado laboral, con la intención de quedarse en este; ocurriendo esto en Europa durante el siglo XIX. El término de conciliación refiere justamente a la necesidad de equilibrar y conciliar dos áreas en disputa.

En los inicios estas teorías no lograron grandes cambios, ya que las políticas y medidas impulsadas tendían a reproducir los roles de género, porque buscaban resolver las necesidades de conciliación solo para las mujeres, mientras que los varones mantenían su forma de inserción contemplando el modelo imperante de trabajador ideal, aquel visto como proveedor y sin responsabilidades familiares (OIT-PNUD, 2009).

Por ello, el término fue mutando y se comenzaron a desarrollar teorías más detalladas y completas. Las teorías de conciliación del trabajo y la familia se han centrado en estudiar dos fenómenos principales. En una primera instancia, la participación en ambas esferas de la vida se investigó desde la perspectiva del conflicto, entendiendo que existe una competencia entre trabajo y familia por el tiempo limitado que tiene la persona, lo que trae una serie de consecuencias negativas para el trabajador y la empresa (Greenhaus & Beutell, 1985). Sin embargo, en los últimos años se ha abordado la conciliación desde la visión del enriquecimiento, entendiendo los beneficios que trae desenvolverse activamente en el trabajo y la vida familiar (Greenhaus & Powell, 2006).

Luego se comenzó a hablar de políticas conciliación con corresponsabilidad social. De hecho, es así como se tituló el informe OIT-PNUD (2009) que fundamentaba la necesidad de transformar las relaciones de género, por medio de políticas

que promuevan la corresponsabilidad en los cuidados entre varones y mujeres. Por lo tanto, no solo es importante que el Estado o las empresas contribuyan a reducir el trabajo de cuidados no remunerado de los hogares y faciliten la conciliación entre el mundo laboral y las responsabilidades familiares, sino que ello también es necesario que se efectúe una transformación en los roles de género. De otra forma, las desigualdades sociales y las desventajas para las mujeres se mantendrán (Salvador, 2021).

Otro de los conflictos asociados a la llegada de la mujer a la esfera pública, es que no se ha producido la misma incorporación del hombre a la esfera privada. Esta situación genera un escenario complejo, ya que la mujer sigue desenvolviéndose en diferentes y múltiples roles, tales como siendo la principal cuidadora de niños o de miembros dependientes, o como ya fue comentado, como proveedora económica del hogar (Ullmann et al, 2014).

Tras esto se hace necesario, reflexionar sobre la corresponsabilidad, y trabajar desde este enfoque. El término corresponsabilidad familiar ha tenido distintas concepciones que no han sido consensuadas en una definición única. Según Gomez et al (2015) se lo considera como “un trabajo no remunerado, entendido como la energía, tiempo y desarrollo de habilidades que resultan determinantes en una familia para llevar a cabo las tareas del hogar y el cuidado de los hijos” (pág.379). El término se ha derivado desde una conceptualización de roles y tareas enmarcado dentro de la sensibilización social que tiene como principal objetivo el lograr la igualdad entre géneros, fomentando de esta forma la conciliación de la vida laboral y familiar (Maganto et al, 2010).

Así, la mayor inclusión de la mujer debe incluir también un cambio estructural que redefina los roles de género. Mientras la mujer se mantenga vinculada a la esfera privada, donde está el cuidado, y el hombre relacionado a la esfera pública, independiente de la mayor participación laboral de la mujer, éstas seguirán llevando la mayor carga de trabajo en la sociedad. “Dada la división sexual del trabajo – hombre proveedor y mujer cuidadora – la conciliación de las responsabilidades laborales y las familiares sigue siendo tarea femenina (eso incluso cuando se observan transformaciones en el mercado de trabajo y en la diversificación de tipos de familia; y aunque exista algún cuestionamiento y debates sobre las responsabilidades parentales)” (Comunidad Mujer, 2018, pág.1). En otras palabras, el concepto de conciliación pasa por un cambio cultural de hombres y mujeres, quienes

deben ser capaz de reorganizar y compartir de manera equilibrada las responsabilidades tanto en el hogar como las laborales, considerando que el escenario que hoy enfrenta la mujer es completamente diferente a lo vivido años atrás (Mckinsey, 2007).

En el estudio “Percepciones y prácticas de conciliación y corresponsabilidad en organizaciones públicas y privadas” (2014) se entiende por conciliación con corresponsabilidad la organización del trabajo de manera que las personas puedan complementar las obligaciones e intereses laborales con sus responsabilidades e intereses familiares y personales. Supone la responsabilidad compartida tanto de mujeres y hombres como también de las organizaciones, la comunidad, el Estado y la sociedad en su conjunto (Bosch et al, 2014). Para poder introducir la conciliación con corresponsabilidad de forma efectiva, por una parte, las organizaciones debieran incluir políticas, beneficios y servicios que tomen en cuenta las funciones de cuidado de los hombres, y que no estén enfocadas únicamente en la función reproductiva biológica de la mujer, tales como el embarazo, lactancia, etc. Por otra parte, la corriente de políticas y programas sociales del gobierno deben incluir aspectos que faciliten la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, tomando en cuenta la corresponsabilidad social en las tareas de cuidado, entre hombres y mujeres, como también entre familias, Estados, mercados y la sociedad (OIT-PNUD, 2009).

Al avanzar en corresponsabilidad, se progresará hacia una nueva organización de la sociedad, en donde tanto hombres como mujeres pueden hacer compatibles sus diferentes roles en la vida. Es decir, hacia una sociedad en donde todas las personas puedan desarrollarse y desenvolverse de la mejor manera posible, de manera íntegra (UNODC, 2021). Para ellos las medidas impulsadas deben ser aplicadas para todos los miembros de la sociedad, no es solo la mujer quien debe conciliar, sino que es necesario que todos comiencen a tomar responsabilidades que por lo general estaban en manos de las mujeres.

Por tanto, las instituciones y estructuras tradicionales del trabajo requieren de cuestionamiento, modernización y adaptación de sus formas dinámicas, prácticas y valores para responder con equidad a los desafíos que implica el nuevo contexto social (Bosch et al, 2014). Para ello es necesario incorporar prácticas, políticas, servicios, estilos de liderazgo que permitan a hombres y mujeres conciliar trabajo, familia y vida personal. El enfoque de género y la corresponsabilidad son elementos que permiten evaluar la realidad e intervenirla

para generar ambientes más humanizadores (Bosch et al, 2014).

Entonces, la corresponsabilidad propone que tanto hombres como mujeres se puedan desenvolver en lo público y lo privado, y que el sexo no determine los roles sociales. Por una parte, invita más presencia de mujeres a la vida pública, y por otra parte, invita una mayor presencia de hombres en los asuntos domésticos y de crianza (Elósegui, 2002). Autoras como Gómez y Jiménez (2014) examinan el concepto de corresponsabilidad familiar –que supone la articulación de tareas productivas y reproductivas desde una perspectiva que armonice los espacios de familia y trabajo de una forma más equitativa entre hombres y mujeres como un elemento clave para el desarrollo de las personas y los países. Las autoras explican que el término, corresponsabilidad familiar, ha derivado desde una conceptualización de roles y tareas enmarcado dentro de la sensibilización social que tiene como principal objetivo el lograr la igualdad entre géneros, fomentando de esta forma la conciliación de la vida laboral y familiar (Maganto, Etxeberria & Porcel, 2010; Rodríguez, Peña, & Torío, 2010).

En la consecución de dicha conciliación existen elementos relevantes definidos por Maganto, Bartau y Etxeberria (1999) quienes han enfatizado en los patrones de comportamiento e interacción que influyen en la distribución y consenso de los roles y tareas repartidas entre los miembros de la familia, definiendo tres características principales de la corresponsabilidad familiar. En primer lugar, se considera la percepción de un reparto justo, entendida como la percepción de los miembros de la familia acerca de la asignación de tareas de manera justa que favorezcan el desarrollo de las personas dentro de la familia y de la familia en sí misma, considerando las capacidades, dificultades de la tarea y el tiempo de cada cual. En segundo lugar, la dimensión de actuación coordinada considera la coordinación y establecimiento de las tareas entre los miembros de la familia y modificaciones que se puedan dar en virtud del tiempo y las tareas. En tercer lugar, se considera la dimensión de asunción de responsabilidad compartida que implica la realización de tareas, organización y control, de tal modo que la familia como un todo debe responsabilizarse de la dinámica en la realización de las tareas del hogar.

Otros autores, como Pasán (2011) definen a corresponsabilidad en la misma línea. Esta consiste en la realización de las tareas del hogar de forma colaborativa, encargándose cada

uno de los progenitores de la realización de estas. Estas tareas no se refieren únicamente al cuidado del hogar, sino también al cuidado de los hijos/as con o sin discapacidad, de tal forma que tanto padres como madres puedan disfrutar de un equilibrio. Hombres y mujeres han de hacerse cargo del cuidado tanto de la casa como de los hijos/as, ya que estas no son únicamente tareas de las que tengan que ocuparse la mujer (Urrutia & Figueroa, 2015). La organización de mujeres de STEs-I (2013) también la definió como “reparto equitativo de responsabilidades, es decir, la distribución equilibrada dentro del hogar de las tareas domésticas: su organización, el cuidado, la educación y el afecto de personas dependientes, con el fin de distribuir justamente los tiempos de vida de mujeres y hombres y, también, de niñas y niños” (Jünemann & Campino, 2019).

Tal como se aprecia en la definición anterior, la corresponsabilidad mantiene también una estrecha relación con el trabajo doméstico. Sin embargo, este tipo de trabajo no sólo se orienta a tareas domésticas, sino que también incorpora la crianza de los hijos y su educación (Maganto et al., 2010). Es así como se hace necesario explicar qué es lo que se entiende por tareas domésticas y de cuidados:

▪ Tareas domésticas

Son las tareas que se realizan para mantener y hacer funcionar un hogar, como, por ejemplo: preparar alimentos, lavar la ropa, planchar, limpiar la casa, hacer pequeñas reparaciones, decidir las compras, organización y mantención del hogar, entre otros (MinMujer, 2020).

▪ Tareas de cuidado

Son todas las tareas relativas a niños, niñas, adolescentes y personas dependientes y mayores, como, por ejemplo: prepararles la comida y alimentarlos/as, la higiene, jugar, realizar tareas escolares, ir a controles de salud, realizar cuidados específicos, supervisarlos, entre muchas otras (MinMujer, 2020).

Hablar de corresponsabilidad implica reconocer que en el hogar es necesario el aporte de todos sus miembros. Lo mismo sucede respecto a las obligaciones del mundo público y laboral. Hombre y mujer son necesarios en el desarrollo del Estado, de las empresas y de las familias, y cada uno debe tener los medios para aportar su propia capacidad en el mundo (Bosch et al, 2014).

Por último, la promoción de la conciliación de vida laboral,

familiar y personal generará sin duda una mayor participación laboral de la mujer y les entregará a los hombres la posibilidad de asumir mayores responsabilidades familiares participando activamente en la crianza de los hijos, en el cuidado de otras personas dependientes, y/o en las tareas del hogar (Bosch et al, 2014).

2. Dimensiones de la corresponsabilidad

Es posible identificar diferentes dimensiones dentro de este gran concepto, entre las que se observan la corresponsabilidad: social, parental y de género.

▪ Corresponsabilidad social

Aquí se hace referencia a que todos los actores de la sociedad deben mejorar las condiciones para que las mujeres ingresen al mercado laboral en igualdad de derechos. Entonces, por ejemplo, para lograr esto se deben potenciar medidas que ayuden a reducir el trabajo no remunerado dentro de los hogares, a través de la provisión de servicios de cuidados. La corresponsabilidad social, debe llevarse a cabo desde las familias, el mercado, las empresas y el Estado, es decir, desde la sociedad en su conjunto (OIT-PNUD, 2009).

▪ Corresponsabilidad parental

Dimensión basada en el “principio por el cual, ambos padres, vivan juntos o separados, puedan participar de forma activa, equitativa y permanente en la crianza, y educación de sus hijos e hijas” (p.18, Jünemann & Campino, 2019). Este principio, se ratifica en Chile en 1990, a partir de la Convención Internacional de los Derechos del Niño¹. Luego con la Ley N°20.680 del año 2013 se consagra directa y expresamente en nuestra normativa nacional como el principio por el cual ambos padres, vivan juntos o separados puedan participar de forma activa, equitativa y permanente en la crianza y educación de los hijos e hijas.

La corresponsabilidad parental, es un importante desafío del siglo XXI, pues contribuye al equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral. Como ya fue mencionado, este equilibrio se refiere a compatibilizar los tiempos dedicados a la familia

¹Unicef, Los niños, niñas y adolescentes tienen derechos: Los establece la Convención sobre los Derechos del Niño. En <https://www.unicef.org/chile/los-ni%C3%B1os-ni%C3%B1as-y-adolescentes-tienen-derechos>.

y al trabajo, con el fin de mejorar el bienestar, la felicidad, la salud y la capacidad de trabajo personal. En un sentido amplio, se refiere al desarrollo pleno de las personas en el ámbito del trabajo, afectivo, familiar y a disponer de tiempo para sí mismo (Jünemann & Campino, 2019).

▪ **Corresponsabilidad de género**

Se refiere a la “redistribución del trabajo no remunerado entre varones y mujeres que debe darse al interior de las familias y los hogares, para lograr la equidad de género” (p.14, Salvador, 2021). Al hablar de trabajo no remunerado, se hace referencia a las tareas domésticas-necesarias para mantener un hogar- y a las de cuidado (relativas al cuidado de otras personas- (MinMujeryEG, 2021). La redistribución deseada, se promueve por medio de las licencias, la flexibilización de la jornada laboral (diaria o mensual) y la flexibilidad en el lugar de trabajo (teletrabajo o trabajo a distancia).

Tener presente, los conceptos de conciliación y corresponsabilidad, es importante ya que es la manera deseable de abordar los derechos y obligaciones familiares. Hablar de corresponsabilidad implica reconocer que en el hogar es necesario tanto el aporte femenino como el masculino. La complementariedad de ambos debe incorporarse en las tareas propias del hogar y de cuidado. Lo mismo sucede respecto a las obligaciones del mundo público y laboral. Hombre y mujer son necesarios en el desarrollo del Estado y de la empresa y cada uno debe tener medios para aportar su propia capacidad en el mundo” (Pezoa et al, 2011, pág. 54).

Por lo tanto, se podría decir que la clave para lograr una buena conciliación es la corresponsabilidad y que las políticas diseñadas para alcanzar dicha conciliación deben respetar las preferencias de todos aquellos que necesiten conciliar, y no obligar únicamente a la mujer a compatibilizar sus tareas. Se hace necesario, que estas medidas se apliquen tanto a mujeres como a hombres, apuntando así hacia una sociedad en la que las mujeres y los hombres sean a la vez cuidadores y trabajadores remunerados (CEPAL, 2010; OIT-PNUD, 2009).

3. Efectos positivos de la corresponsabilidad

No solo es importante impulsar la corresponsabilidad y la conciliación entre trabajo y familia, por lo beneficios que trae, sino que también es necesario fomentarla porque de esta forma se trabaja para lograr el objetivo n°5 propuesto por las Naciones Unidas para lograr un desarrollo sostenible. Este objetivo busca lograr la equidad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

La igualdad de género no solo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible. Las políticas y medidas que se tomen en favor de la corresponsabilidad, desde el estado, las familias y las empresas, ayudarán a lograr este objetivo propuesto. Por último, es necesario mencionar que el éxito de las medidas que tienen en cuenta el enfoque de la corresponsabilidad radica en su universalización, es decir, que sean utilizadas por todo aquel que necesite conciliar, ya que su finalidad es promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por el contrario, si estas medidas son solo utilizadas por las mujeres, se perpetuarán los efectos adversos a la plena inclusión.

▪ **Principales beneficios para la empresa**

La implementación de políticas enfocadas en la corresponsabilidad permitirá atraer y retener especialmente el talento femenino, y a su vez generará los siguientes efectos positivos:

1. Mejorar la calidad de liderazgo y resultados económicos de la empresa

Aquellas organizaciones con 3 o más mujeres en puestos de alta gerencia, tienen mejores resultados en calidad de equipos de liderazgos, capacidad de comunicar su visión, una dirección clara en valores y ambiente de trabajo e innovación, entre otros. Asimismo, existe una cifra positiva entre la presencia de mujeres en puestos de alta responsabilidad, ya que hay mejores resultados financieros en las organizaciones: un 47% de diferencia en el retorno del capital y un 55% de diferencia en resultados operacionales. Esto, en comparación a aquellas organizaciones que cuentan con mayor presencia femenina en los puestos de alta responsabilidad frente a las que no cuentan con ninguna mujer en aquellos cargos (McKinsey & Company, 2017).

2. Aumentar la diversidad y mejorar la resolución de problemas

La diversidad de personas permite mejorar las distintas

perspectivas para resolver problemas y tomar decisiones. Las mujeres en posiciones de liderazgo producen un efecto positivo que fomenta culturas laborales más incluyentes, además construyen modelos a seguir que ayudan a otras mujeres (OCDE, 2012). Una de las aptitudes más cotizadas en las empresas, es la creatividad. La forma de fomentarla es siendo capaces de ver los distintos puntos de vista. Cuando hay problemas que resolver, la decisión idónea no existe. Por lo tanto, los modos diferentes de afrontar los problemas – de hombre y mujeres enriquecen a la empresa (Chinchilla et al, 2004). Por último, también es necesario destacar que, la integración de mujeres no sólo aporta en cuanto a diversidad de género, sino que también de aporta en cuanto a la diversidad de formación y edad (Enrione et al, 2021).

3. Aumentar la probabilidad de ser empresa líder en el sector

Según Conference Board de Canadá -que siguió la evolución de compañías canadienses entre 1995 y 2001- aquellas empresas con 2 o más mujeres en su consejo de administración, presentaron una mayor probabilidad de ser líderes, en términos de beneficios en su sector industrial; 6 años más tarde. Estos estudios nos demuestran el valor que existe para las organizaciones y para el país en una mayor incorporación de mujeres en cargos gerenciales (Las Heras et al, 2010). Por otro lado, los directores perciben que la participación de mujeres influye positivamente en el clima de directorio y en el posicionamiento de ciertos temas en la agenda, como la gestión de talento, compliance y sostenibilidad y stakeholders (Enrione et al, 2021).

4. Aumentar el nivel de organización y efectividad

Los directorios presididos por mujeres presentan un mayor nivel de organización y efectividad. Esto puede explicarse, ya que los directores perciben que la presidencia femenina influye en discusiones más profundas, en un mejor flujo de información y en mayores mecanismos para evaluar a la gerencia general, en comparación con directorios presididos por hombres (Enrione et al, 2021).

Así, la influencia femenina a través de los estilos de liderazgo penetra el clima y la cultura organizacional a través de variables como la flexibilidad, responsabilidad, los estándares, las recompensas, la claridad y el compromiso, la aversión al riesgo, entre otros. Todo esto influye sobre la creatividad y la productividad posibilitando mejores resultados dentro de las organizaciones (Comunidad mujer, 2018). A pesar de que existe una basta evidencia de los

5. Disminuir la brecha salarial de género

Si los hombres también se corresponsabilizan en el ámbito de los cuidados, aumentará el número de hombres que se acojan a medidas como reducciones de jornada o excedencias, que tienen un impacto económico importante en las retribuciones (Inmujer, s.f).

6. Atraer el talento femenino

Porque en la actualidad todavía las mujeres son las que mayoritariamente se hacen cargo del cuidado de otras personas y del hogar y la posibilidad de conciliar es uno de los factores que facilita la incorporación o reincorporación de las mujeres al mercado laboral (Inmujer, s.f).

7. Obtener beneficios a través del mayor involucramiento paterno de sus colaboradores

Por último, en el ámbito de la empresa, el involucramiento paterno, también tiene resultados positivos para la organización. Los hombres que son padres tienen mejores disposiciones al trabajo, aumentando su participación laboral, muchas veces siendo mejor evaluados por sus supervisores y colegas. Adicionalmente, el involucramiento de los padres tiene efectos positivos en el trabajo de la madre gracias a una crianza compartida. Finalmente, es esencial, el rol que tienen los padres en la formación de las futuras generaciones que se insertaran en el mercado laboral. Sin embargo, este enriquecimiento entre la esfera laboral y familiar solo es posible si las organizaciones también se hacen protagonistas del cambio cultural. En este sentido las organizaciones pueden colaborar de dos maneras. Por un lado, incentivando el uso corresponsable de las leyes existentes en Chile y/o generar políticas que incluyan a los padres. Y por otro, a través de la formación de una cultura organizacional amigable con la familia y de liderazgos que sean reales modelos para seguir en prácticas de Responsabilidad Familiar Corporativa.

² Información obtenida en <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

³ Hace referencia a carreras que facilitan la conciliación trabajo y familia, pero que ponen techos a la carrera de la mujer.

▪ Efectos positivos a nivel familiar e individual

Es posible observar que, las madres en la fuerza laboral poseen una desventaja adicional a las mujeres que no lo son, no solo en términos salariales, sino que, a nivel organizacional y emocional. Ciertos estudios dan cuenta de que se asocia al hecho de ser madre con un menor compromiso, excesiva sensibilidad e irracionalidad, lo que imposibilita las oportunidades crecimiento en las madres dentro de la organización, existiendo así una penalización a la maternidad - *Motherhood Penalty* (Correll, Benard, & Paik, 2007) (Wang-Cendejas & Bai, 2018). Sin embargo, los hombres no experimentan este problema, entendiéndose que existe un premio a la paternidad (Fatherhood Premium) a nivel organizacional, dado que ser padre y estar casado, da cuenta de un rol de proveedor y un cierto compromiso que se ve premiado tanto en salarios como en oportunidades de liderazgo dentro de la empresa (Killewald A. , 2012). Es por los obstáculos presentados anteriormente que se hace urgente avanzar en materia de corresponsabilidad para promover y encontrar efectos positivos en madres, padres, hijos y en general, en la familia.

Dentro de los principales efectos positivos para las madres, cuando cuentan con medidas de corresponsabilidad que las apoyan, ya sea desde el Estado o desde las empresas, se observa que; las madres, con mayores oportunidades de trabajos remunerados –autonomía dignidad y libertad- tiene mayores posibilidades de desplegar todos sus talentos y capacidades (Jünemann & Campino, 2019). Por otro lado, también se ve una disminución de la sobrecarga de tareas en las mujeres, les permite tener más tiempo y energía para descansar, dedicarse a su desarrollo personal o al ocio. Uno de los principales efectos positivos para los padres que tienen las medidas de corresponsabilidad, es que cuando ellos tienen posibilidades de ejercer sus derechos y responsabilidades con sus hijos y familia, fortalecen los vínculos con ellos (Jünemann & Campino, 2019).

Una de las medidas más conocidas e implementadas por los padres para avanzar en corresponsabilidad es el posnatal. El estudio de Huerta et al (2013) para 4 países de la OCDE presenta evidencia de quienes toman el permiso, especialmente aquellos que lo hacen por 2 semanas o más, se desempeñan más regularmente en las actividades de cuidado de los hijos durante la niñez que aquellos padres que no lo hicieron. Es decir, el uso inicial de esta política genera a largo plazo también un mayor involucramiento. A su vez,

los niños con padres más involucrados son más competentes cognitivamente a los 6 meses y obtienen mayor puntaje en las pruebas de desarrollo infantil (Pedersen, Rubenstein y Yarrow, 1979; Pedersen, Anderson y Kain, 1980). El involucramiento parental se correlaciona positivamente con las competencias sociales de los niños, esto es, en su capacidad de relacionarse con otros (Stolz et al, 2005).

A nivel familiar, la presencia de ambos padres en la crianza trae múltiples beneficios, como mayores niveles de unidad, mejor salud mental de todos los miembros de familia y óptimos niveles de desarrollo cognitivo, lingüístico y emocional en niños y adolescentes. Sin embargo, para que estos efectos se manifiesten es necesario también un cambio cultural que considere la corresponsabilidad como un valor familiar. Esto aun no es evidente en gran parte de los hogares del país, donde el involucramiento paterno es más emocional que práctico.

Dado lo anterior, se puede afirmar que la conciliación trabajo-familia y la corresponsabilidad en la crianza trae beneficios para la sociedad en su conjunto. Ahora bien, para avanzar en estos términos es necesario que la sociedad valore el involucramiento paterno como una práctica que propicie el bien común. Es precisamente en este escenario, donde el Estado, las familias y las organizaciones puedan unirse para darle valor a la paternidad, maternidad y la corresponsabilidad tanto a nivel familiar y laboral.

▪ Efectos positivos para la sociedad

A nivel macroeconómico, el estudio de Rodríguez, Giosa y Nieva (2009) plantea que las políticas de corresponsabilidad en los cuidados contribuirían con la productividad sistémica dado que las mujeres podrían tener acceso a un mayor nivel educativo que los hombres. En la misma línea, y de acuerdo con los resultados del Informe Final de la Subsecretaría de Economía (Berlien et al, 2016) sobre la incorporación de las mujeres a la economía, por cada 100.000 mujeres adicionales que se integran al mercado laboral, el PIB se incrementa en promedio 0,65 puntos porcentuales. En este mismo estudio, se evidencia que la principal causa de la inactividad femenina son las responsabilidades familiares permanentes, seguido por los estudios. Es por esto que promover políticas de corresponsabilidad (por ejemplo, fortaleciendo el sistema de cuidado) se puede ayudar a que la mujer logre participar en mayor medida en el mercado laboral.

Por último, es necesario destacar que, a nivel estatal, la existencia de familias unidas que eduquen a sus hijos en las normas sociales constituye un beneficio impagable (International Federation for Family Development, 2019). En este contexto, es crucial que el Estado permita entonces, que tanto padres como madres, sean activos participantes de la crianza de sus hijos. Para lograr esto vale la pena observar la experiencia internacional, donde diferentes políticas y legislaciones han generado un cambio en el comportamiento de los padres. Estas políticas se caracterizan por permitir la conciliación trabajo-familia, pero además por proteger el trabajo y la capacidad de aportar económicamente al hogar de los padres. Si bien, cada país es un contexto distinto, valdría la pena analizar los criterios que la OIT destaca a la hora de modificar o crear nuevas políticas enfocadas en la corresponsabilidad. Estos indican, en primer lugar, que toda medida de protección laboral a la paternidad debe constituir un exclusivo derecho para el padre que no pueda transferirse a la madre. En segundo lugar, es importante la existencia de mecanismos de cobertura salarial y el fuero paternal para no desincentivar el uso del beneficio. Por último, es fundamental que estos beneficios no se traslapen con la lactancia.

4. Ausencia de corresponsabilidad: obstáculos y desafíos actuales

Anteriormente se comentaron los beneficios y efectos positivos asociados a las políticas y medidas relacionadas con la corresponsabilidad, para la empresa, la familia y para la sociedad en su conjunto. Sumado a estos elementos positivos que se producen, también existen diversos y complejos desafíos que se producen en la actualidad, producto de la falta de la corresponsabilidad. Estos obstáculos se detallarán a continuación.

▪ En la sociedad, el mercado laboral y la representatividad en la política y ciencias

El sacrificio de la carrera femenina por razones de cuidado tiene múltiples consecuencias a nivel social. A continuación, se destacan los fenómenos asociados la baja participación laboral femenina en Chile.

Mercado Laboral

Para comprender la situación actual, es necesario analizar el mercado laboral, y como en este escenario interactúan hombres y mujeres. A partir de los datos de la CASEN 2020, es posible observar que un 23,1% de los hombres se encuentran trabajando mientras que para las mujeres un 15,8% se encuentra en esta situación. Si se comparan estos datos con los del año 2017 vemos una disminución importante tanto para hombres como mujeres, algo que se explica en gran medida por el estallido social del año 2019 y la crisis provocada por la pandemia el 2020.

Tabla 1: Mercado laboral en Chile

	2017		2020	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Estudia y trabaja	7,78%	6,28%	6,34%	5,25%
Solo trabaja	25,18%	16,62%	16,71%	10,58%
Total trabajando	32,97%	22,90%	23,05%	15,83%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la CASEN 2017 y 2020.

Las personas que trabajan fuera del hogar suelen tener un mayor grado de independencia económica de sus parejas y otros miembros de la familia en contraste con aquellas que no lo hacen. El trabajo doméstico y de cuidados no remunerados también son valiosos, pero en general no se obtiene el mismo reconocimiento social. Cuando la carga de trabajo es desproporcionalmente mayor, se producen grandes consecuencias para las mujeres dentro del mercado laboral. Ellas se ven obligadas a optar por trabajos de media jornada, generalmente mal remunerados o, por ejemplo, a trabajos informales (Ferrant, Pesando, & Nowacka, 2014).

Segregación ocupacional y segregación vertical

Otra de las consecuencias en el mercado laboral, por falta de corresponsabilidad, es la segregación ocupacional. Esta organización refleja la extensión de la desigualdad en las labores de cuidado. Al analizar los sectores, ramas y empleos a los que acceden las mujeres, se demuestra que ellas tienden a concentrarse en ciertas áreas como el comercio y los servicios comunales, sociales y personales. En su mayoría son ocupaciones como la docencia, enfermería y trabajo doméstico (CEPAL, 2020), es decir con labores relacionadas al cuidado, y que están sobre representadas en categorías relacionadas con el autoempleo, el trabajo familiar no remunerado y el servicio doméstico.

Puestos de liderazgo femenino

Sumado a la distribución ocupacional mencionada anteriormente, también existe una segregación vertical dentro de los ambientes laborales. Esto quiere decir que a medida que los cargos adquieren una mayor jerarquía, menor es la presencia de mujeres. A nivel latinoamericano, la proporción de mujeres en puestos de liderazgo es de 36% (Grant Thornton, 2021). A nivel nacional al observar la alta dirección y las posiciones de liderazgo, se observa que las mujeres representan solo un 18% de la línea ejecutiva principal de las empresas chilenas que cotizan en bolsa. Y más específicamente, al profundizar en los cargos en directorios, la participación femenina se reduce a 15% (IMAD, 2020).

Aunque exista bastante información de la importancia y rentabilidad que implica tener mujeres en la alta dirección de las empresas (McKinsey, 2020), la presencia de las mujeres en Chile, y en el mundo, no condice a esta evidencia. Aún existen pocas mujeres en los cargos de toma de decisiones. De acuerdo con el informe presentado por MSCI ESG RESEARCH LLC, en Chile a nivel de directorios, las mujeres alcanzaban un 8,5%, por debajo de otros países emergentes y aún más abajo de otros países desarrollados. Al comparar estas cifras con otros países latinoamericanos, como Brasil (11,9%) observamos que Chile también se encuentra por debajo (Enrione et al, 2021). De igual forma, al observar países desarrollados y de la península ibérica, como España (26,2%), se identifica una brecha de 17,7 puntos porcentuales (Alhashemi, 2021).

Específicamente en Chile, la participación femenina en directorios de las empresas IPSA y en las TOP100, nunca ha superado el 10% (Enrione et al, 2021). Si bien, han existido esfuerzos por aumentar esta realidad, el avance ha sido

lento y la participación femenina aún baja. En términos sustantivos, al analizar la velocidad de cambio en la última década, alcanzar la paridad de género en los directorios IPSA tomaría 64 años. El Gobierno de Chile a través de las Empresas SEP, se ha esforzado por cambiar esta realidad. Es así como, en el año 2014 impulsaron la incorporación de mujeres en sus directorios, aumentando más de 20 puntos porcentuales la presencia de mujeres en comparación con el año anterior (2013).

Brecha salarial

Otra de las consecuencias que se pueden identificar dentro del mercado laboral producto de la falta de corresponsabilidad, es la brecha salarial existente entre hombres y mujeres. Para la región de Latinoamérica “si bien desde 2013 se aprecia que los incrementos mayores de los salarios de las mujeres han servido para ir reduciendo paulatinamente la brecha respecto de los hombres, esta tendencia se detuvo en 2019. En efecto, la brecha salarial en 2019 se mantuvo al mismo nivel que en 2018, que fue un 87,7%⁴”(ONU Mujeres, 2021, pag.3). Esta brecha puede ser explicada por la discriminación que sufren las mujeres en el mercado laboral o también por concepciones históricas sobre el valor de los diferentes tipos de actividades y tareas. Rubery (2003) destaca diferentes factores y prejuicios que explican esta situación (OIT-PNUD, 2009):

- a. Las mujeres son económicamente dependientes
- b. Las ocupaciones en el ámbito del cuidado tienen menor valor
- c. Las mujeres están subordinadas a los hombres

Sumado a esta situación, según ONU mujeres, la brecha salarial es mayor para mujeres con hijos. Esto dado que dedican más tiempo al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado que los hombres. Esta situación afecta la posibilidad de obtener mejores trabajos remunerados, y a la posibilidad de seguir desarrollando las trayectorias laborales a través de grados educativos de mayor nivel.

En el informe de la OIT (2019), Un paso decisivo hacia la igualdad de género, se hace un llamado a la acción para dar paso a un mercado laboral que desafíe de manera significativa los roles tradicionales de género. Para esto, se plantea un nuevo enfoque regulatorio que se adapte a las “necesidades, aspiraciones, elecciones e intereses de las trabajadoras/es contemporáneos” (P.38, Salvador, 2021).

También recomiendan aumentar la inversión en políticas de cuidado que incluyan condiciones de trabajo decentes para los trabajadores del cuidado. Este informe también explica que las mujeres han tenido que amoldarse a un mercado laboral diseñado por y para los hombres y que ello debe cambiar (Salvador, 2021).

Para concluir, el problema de fondo es que el mercado laboral no está pensado para personas con responsabilidades familiares, sino para quienes dispongan de alguien que se haga cargo de las necesidades de cuidado de su familia (OCDE, 2021). De ahí el concepto de “modelo masculino de empleo”, según el cual el costo de contratar mano de obra femenina es alto si se le compara con el de contratar hombres, por lo que es preferible abrir vacantes para ellos. (p.74, OIT-PNUD, 2009).

Esfera macroeconómica

En el aspecto económico, la baja participación laboral femenina se traduce, en efectos macroeconómicos sobre el PIB. El Ministerio de Economía, realizó un análisis que indica que cada 100.000 mujeres que se integran al mercado laboral, el PIB se incrementa en promedio 0.65 puntos porcentuales y los ingresos tributarios aumentarían en 400 millones de dólares (Ministerio de Economía, 2016).

Por otro lado, nuevas investigaciones han encontrado que uno de los mecanismos que explicarían este aumento potencial de PIB, sería la incorporación de políticas públicas de conciliación trabajo y familia, como la expansión de la oferta de jardines infantiles. Esto implicaría, en primer lugar, un aumento de la oferta laboral femenina, así como un incremento de la productividad de los trabajadores ya existentes, lo que es beneficioso para la empresa; pero a su vez para la economía general, ya que un aumento de la productividad se traduce directamente en crecimiento económico (Bosch, García, Manríquez, & Valenzuela, 2018).

Esfera demográfica

En el aspecto demográfico, las carencias respecto a la conciliación trabajo y familia también generan consecuencias. Diversos estudios, han constatado que esta realidad, se han materializado en la decisión no tener hijos por parte de las familias, para evitar tener que hacer sacrificios laborales a favor del cuidado. Lo anterior ha hecho decrecer las tasas de fertilidad por debajo del nivel de la tasa de reemplazo (2,1 hijos por mujer). Lo anterior, significa a su vez un peligroso envejecimiento de la población que pone a prueba los sistemas de salud, previsión y cuidado (ONU, 2019). Sin embargo, existen naciones donde un mayor apoyo estatal

a la maternidad y a la conciliación han logrado estabilizar o incluso mejorar las tasas de fertilidad, sin sacrificar el empleo femenino (OCDE, 2021).

En nuestro país, algunos estudios afirman que el descenso de la tasa de natalidad se relaciona más bien de con el aumento del costo de la vida y un proceso de modernización cultural más acelerado que en otros países occidentales (Larrañaga, 2006). Sin embargo, no se debe pasar por alto, que en el lapsus de tiempo en que se disparó la inserción laboral femenina, descendió de manera abrupta la fertilidad (OCDE, 2021).

• Talento disponible al interior de la empresa

Desarrollar políticas de conciliación entre trabajo y familia, o promover la corresponsabilidad desde la empresa, tiene múltiples beneficios para esta y también para sus colaboradores, y a su vez no incentivarla puede generar una serie de externalidades negativas.

A partir del estudio “Percepciones y prácticas de conciliación y corresponsabilidad en organizaciones públicas y privadas” (2014) fue posible identificar que tener políticas de conciliación ayudar a tener colaboradores más contentos y leales. Esto se relaciona de manera positiva con el desempeño de los trabajadores, por lo que aumenta también la productividad de la compañía. Tener estas políticas conciliatorias dentro de la empresa, permite también que la mujer y personas con diferentes realidades, puedan adaptarse de mejor manera al contexto laboral actual. Este estudio, también arrojó como resultado que tener este tipo de políticas ayuda a retener los talentos en la empresa. Herramientas como la flexibilidad o un ambiente compatible con la familia, son elementos ayudan a mejorar la calidad de vida, por lo que atraen al colaborador.

Al adoptar medidas que concilien estas dimensiones de la vida humana, las empresas se ven beneficiadas, ya que disminuye la rotación de sus trabajadores, y con ello se reducen los costos en selección y capacitación del personal; se produce una baja de ausentismo, mejora del desempeño y la motivación; todo ello en pro de la productividad. Además, estas políticas, como por ejemplo el teletrabajo, tienden a disminuir los tiempos de traslados y por lo tanto favorecen el rendimiento en el trabajo (Chinchilla, et. al, 2003).

⁴Esta cifra representa el salario de las mujeres en la región de Latinoamérica, como porcentaje del salario de los hombres, para el año 2019.

En línea con lo anterior, la OIT (2016) elaboró un informe en donde se destacaban las principales razones para promocionar e incluir la igualdad de género dentro de las empresas. Dentro de las razones presentadas, es posible destacar las siguientes:

1. Aumento productividad: el bienestar de las personas trabajadoras mejora la productividad. Más bienestar es igual a más compromiso y más productividad.

2. Captación y permanencia de talentos: barreras para acceder y mantener puestos de trabajo de trabajadoras con talentos –evitando la deserción laboral– se relacionan con dificultades por compatibilizar la vida laboral, familiar y personal. 3. Reducción de absentismo laboral: las acciones que favorecen la corresponsabilidad parental disminuyen absentismo laboral (trabajadores/as preocupados de problemas vida familiar o personal en su jornada).

4. Mejora del ambiente del trabajo: componente clave del bienestar emocional.

5. Reducción de la rotación laboral y de costos por nuevos reclutamientos: el trabajo es atractivo si las condiciones de trabajo lo son, entre ellas las medidas que favorecen la corresponsabilidad parental.

6. Mejora la imagen empresas: las empresas que promueven la corresponsabilidad parental son mejor evaluadas por el gobierno, prensa, clientes, proveedores y su entorno.

Las empresas deben considerar las necesidades de sus trabajadores, integrando al espacio laboral los ámbitos familiares y personales. Hacerlo en un contexto de corresponsabilidad parental mejora las posibilidades de éxito, evitando que las responsabilidades familiares y vida personal sean barreras o limitaciones en el desarrollo de las personas y del país. Entonces, proporcionar a los trabajadores la opción de conciliar su vida laboral, familiar y personal es un elemento importante de la gestión del capital humano, motivado principalmente por los fuertes cambios sociales, demográficos y culturales vividos en el último tiempo. La importancia que tiene el tiempo de libre disposición para la vida personal y familiar, en definitiva, es un tema que ahora cobra mayor relevancia que en las generaciones pasadas.

▪ A nivel familiar e individual

Según Maganto, Etxeberría & Porcel (2010), impulsar prácticas e interacciones corresponsables al interior del hogar, dan resultado al proceso por el cual se adquieren los principios básicos de convivencia social, el cual tiene repercusiones considerables en el mundo social-laboral de la persona y de la futura familia. Por ejemplo, al entregarle responsabilidades al niño en función de un hogar corresponsable, se espera que se produzca una transición desde un pensamiento individualista, en el cual sus preocupaciones se basan en sus propias responsabilidades y necesidades, a una visión más cercana a la responsabilidad familiar.

Sumado a esto, convivir en una familia donde no se practique la corresponsabilidad, puede generar varios efectos negativos a la familia como sistema. Esto puede ser ocasionado, por ejemplo, por la carga emocional que se lleva la madre lo que se traduce en mayores niveles de estrés, o también la falta de participación del padre en la crianza de los hijos puede tener efectos negativos.

Desde la psicología, la familia se ha estudiado como una unidad, más que la suma del comportamiento de cada una de las personas que la componen. En base a este supuesto, se entiende que el cambio en las actitudes de un solo individuo puede influir en el funcionamiento familiar como un todo; así como también una modificación en la familia en general puede afectar a cada uno de sus integrantes (White & Klein, 2008). Es así como las experiencias positivas o negativas que se vivan como familia, serán percibidas por todos sus integrantes.

Según Olson (1993) el funcionamiento familiar es el delicado equilibrio entra la cohesión familiar, la adaptabilidad del grupo ante situaciones difíciles y su capacidad para ajustarse a los cambios en su interior y exterior. Es en este contexto que las figuras de madre y padre tienen un gran efecto en el entorno familiar.

Desde el punto de vista de los recursos, la incorporación de la mujer al mercado laboral ha ido más rápido que la adopción de mayores responsabilidades de los varones en el trabajo no remunerado, afectando la disponibilidad de tiempo de las mujeres. Así, hoy en día las mujeres se han incorporado al sistema laboral, aportando económicamente al hogar y realizando una doble jornada, ya que continúan siendo responsables de la mayor parte del trabajo doméstico, aun cuando están empleadas y pasan la mayor parte de su tiempo fuera del hogar. Esta sobrecarga de responsabilidades

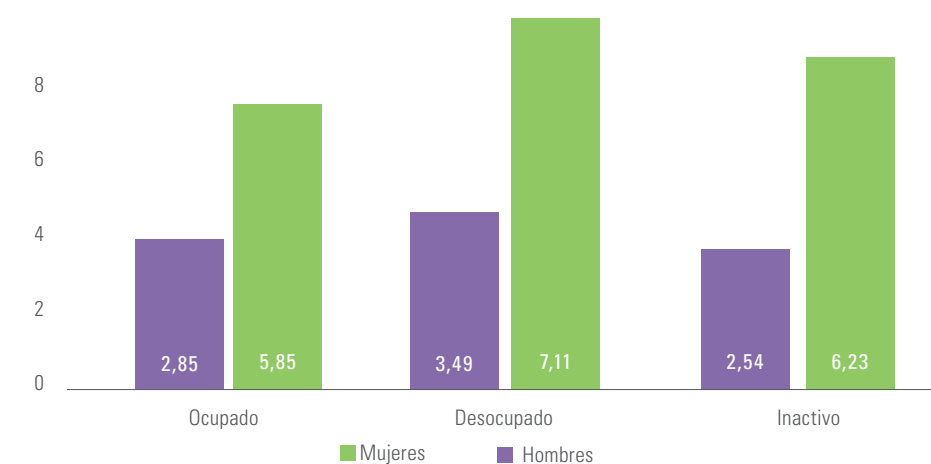
que asume la mujer ya sea en el trabajo doméstico o en el remunerado, además de la dificultad para compatibilizar la vida profesional y la familiar, puede tener efectos negativos, dañando su salud y en algunos casos afectando su desarrollo familiar y laboral (Artázcoz, Borrell, Rohlf, Beni, Moncada, Benach, 2001). Como consecuencia de esto, la mayoría de las veces la mujer se ve sometida a una doble jornada; la profesional y la que está relacionada con el hogar (Gómez & Jiménez, 2014).

Ahora bien, en cuanto al padre, es importante que esté presente en el cuidado y crianza de sus hijos. Ya que, su participación tiene una gran contribución al funcionamiento de la familia en su conjunto (Buswell, Zabriskie, Lundenberg & Hawkins, 2012; Simonelli, Parolin, Sacchi, De Palo & Vieno, 2016) influyendo directamente en sus hijos y brindándole un apoyo fundamental a la madre (Lamb, 2010).

Se ha encontrado que la participación del padre en actividades de ocio familiar, como el juego, la lectura, vacaciones y comidas es el mayor predictor de un buen funcionamiento de la familia. Desde la perspectiva de niños y adolescentes, la participación del padre en estas actividades y su presencia en eventos importantes aumenta su sentido de pertenencia a una familia unida, que puede superar los obstáculos que el ambiente les presenta.

Sin embargo, en la realidad de nuestro país todavía no se observa una participación igualitaria entre padre y madre al interior de la familia, ya sea respecto a cuidado o en la crianza de los hijos. A partir de la ENUT 2015, se puede ver que el tiempo dedicado a las labores domésticas y de cuidado antes de la pandemia, para aquella población que se encontraba ocupada, las mujeres destinaban en promedio 3 horas más que los hombres. Observando a la población que se encontraba desocupada, las mujeres dedicaban en promedio 7 horas a labores no remuneradas, obteniendo una diferencia de 2,5 horas con los hombres. Por último, para aquellos que se encontraban inactivos, el promedio en horas que dedico la mujer al trabajo doméstico fue de 6,2, mientras que el promedio para los hombres fue de 2,5 horas.

Gráfico N°1: Trabajo no remunerado según condición laboral (horas al día)



Fuente: Elaboración propia a partir de ENUT (2015), INE.

⁵ Ocupados: Población mayor a 15 años, que durante la semana de referencia, dedicaron al menos una hora a alguna actividad para producir bienes o servicios a cambio de una remuneración o beneficio.

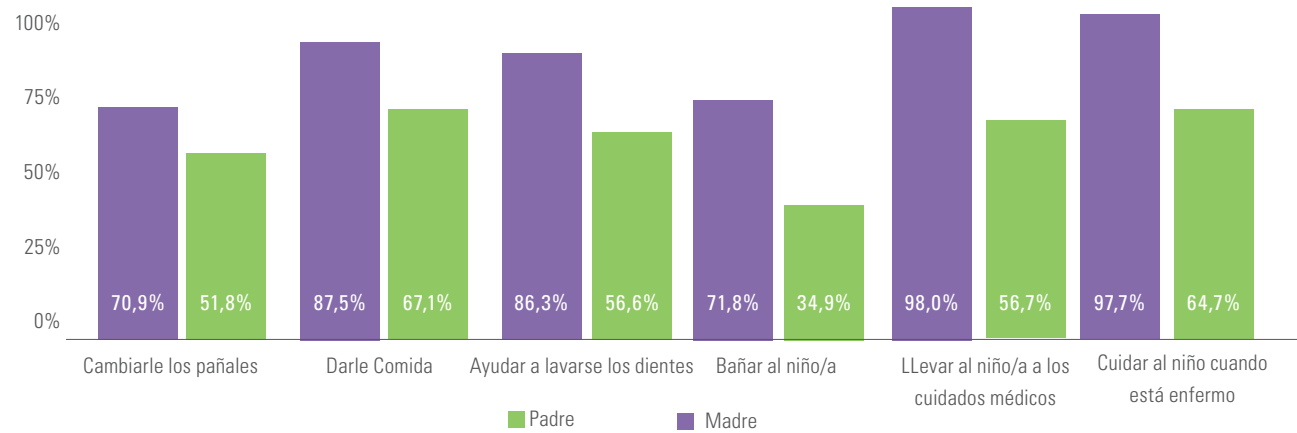
Desocupados: Población mayor a 15 años, no estaban ocupadas durante la semana de referencia, que habían llevado a cabo actividades de búsqueda de un puesto de trabajo durante las últimas cuatro semanas (incluyendo la de referencia) y que estaban disponibles para trabajar en las próximas dos semanas (posteriores a la de referencia).

Inactivos: Población mayor a 15 años, que no son clasificados como ocupadas ni como desocupadas (no busca o no disponible)

Al observar la situación durante la pandemia, el Centro de Encuestas y Estudios Longitudinales UC, realizó la Encuesta Empleo Covid-19 (2020), en donde se observaron algunos números impactantes. Esta encuesta indicó que un 38% de los hombres destinó 0 horas semanales a realizar labores domésticas, mientras que en el caso de las mujeres solo un 14% respondió lo mismo. Y además, las mujeres dedicaron en promedio 9 horas a la semana más que los hombres a este tipo de tareas. Otra arista donde los hombres se quedaron atrás fue en el cuidado de los niños, ya que un 57% de los hombres dedicó 0 horas al cuidado de ellos. Ahora observando el tiempo que pasaron los padres apoyando a sus hijos en tareas escolares, la brecha es aún mayor dado que un 71% de los hombres dijo dedicar 0 horas a esta actividad.

Respecto al involucramiento de los padres en las actividades de crianza de los niños se pueden observar algunos datos interesantes en la Encuesta Longitudinal de la Primera Infancia (2017). Si bien se apreció que más de la mitad de los padres declaró realizar actividades como darle de comer al niño (67,1%) o cuidarlo cuando está enfermo (64,7%), en todos los casos las madres dijeron en responsabilizarse en mayor medida por estas labores. En el siguiente gráfico se expone el porcentaje de madres y padres que afirmaron realizar estas tareas en el cotidiano.

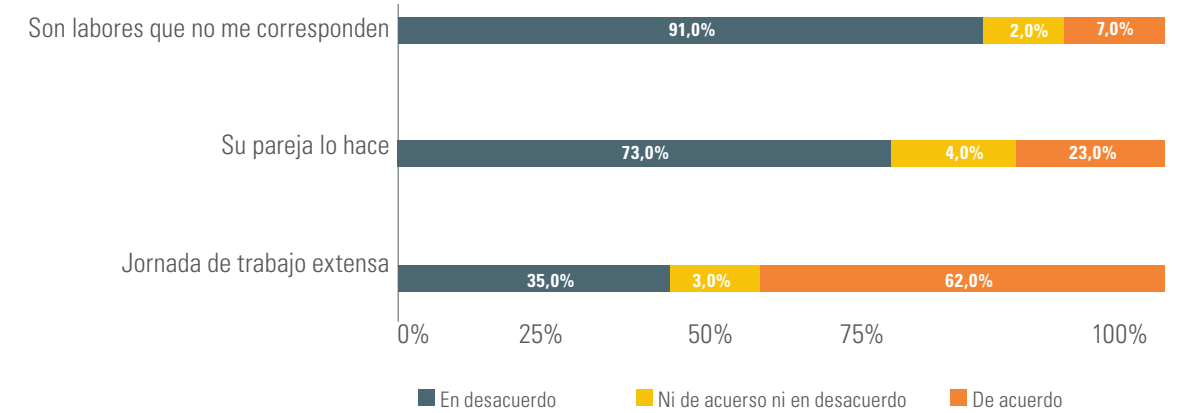
Gráfico N°2: Involucramiento habitual en la crianza según parentesco con el niño



Elaboración propia a partir de Cuestionario Primer Cuidador de la Tercera Encuesta Longitudinal de la Primera Infancia, Ministerio de Desarrollo Social 2017

Aunque los datos demuestran, una baja participación en la crianza por parte del padre en comparación con madre, existen algunos estudios y datos que indicarían que los hombres si tienen interés por ser participantes activos en la crianza de sus hijos. En el estudio de Aguayo, Correa y Cristi (2011), basado en una encuesta representativa reporta que 75,9% de los hombres indicaron que "me gustaría trabajar menos si eso significara pasar más tiempo con mis hijos", mientras un 61,7% señaló que "dedican muy poco tiempo a sus hijos por motivos de trabajo". Sin embargo, en el mismo estudio, 61,9% señaló estar de acuerdo con la afirmación: "Mi rol en el cuidado de los niños es principalmente como ayudante". Estas cifras sugieren que los padres tendrían un fuerte interés en estar presentes desde los emociona para sus hijos, pero una baja en interés y participación en materia de cuidado. Esto último, puede verse reflejado también en el siguiente gráfico.

Gráfico N°3: Principales razones de los padres para no dedicar más tiempo a sus hijos



Elaboración propia a partir de Estudio de los padres y su participación en la crianza de los hijos, Servicio Nacional de la Mujer 2012.

Estos hallazgos concuerdan con una intención de involucramiento a nivel emocional, pero con una baja práctica de la corresponsabilidad.

Es importante impulsar la participación del padre dentro del hogar, ya sea en materia de cuidados o de crianza. Que el hombre se involucre, tiene efectos positivos en la salud mental de todos sus integrantes, especialmente de quienes están a cargo del hogar (Cummings, Goeke-Morey, & Raymond, 2004, Cooklin et. al, 2016). Además, como se mencionó antes, los padres impactan en sus hijos de manera positiva mediante su comportamiento con ellos (Lamb, 2010). Las interacciones padre-hijos tienen diversos efectos para los niños, ya sea a nivel socioemocional, cognitivo, lingüístico (Lamb, 2010) y a nivel de salud física (Eisenberg, Olson, & Neumark-Sztainer, 2004).

Dado los beneficios del involucramiento paterno en el desarrollo infantil, cabe reflexionar acerca de la importancia de que los padres tengan capacidad de conciliar su vida familiar y laboral. Por un lado, porque este hecho determina considerablemente la cantidad y calidad del tiempo en el que pueden interactuar con sus hijos. Por otro lado, porque el impacto que tienen los padres en la infancia sienta las bases para el desarrollo de la persona en el largo plazo, teniendo un efecto también en los futuros talentos y ciudadanos que protagonizaran las decisiones del futuro. Es así, como la corresponsabilidad en la crianza es un elemento clave para la adquisición de mayores grados de autonomía y sentido de eficacia de los padres, y por ello un factor de importancia para la mejora de las relaciones entre los padres y entre éstos y sus hijos (Gómez & Jiménez, 2014).



Escenario actual: Mundo, Latinoamérica y Chile

La falta de conciliación o de corresponsabilidad, es algo complejo, y es necesario hacerse cargo y crear medidas que ayuden a combatir esta situación, para lo cual hay que primero visibilizar el escenario y contexto actual. Reflexionar y evaluar estos escenarios es importante para impulsar la acción y lograr los cambios necesarios. Tal como se comentó anteriormente, uno de los principales objetivos a alcanzar para el 2030 y propuestos por la ONU, es la equidad de género. Lograr esto, es crucial para el crecimiento económico y para un conseguir un desarrollo sostenible de la sociedad. Así, se vuelve importante potenciar la corresponsabilidad, ya que su fin último es lograr un panorama en donde mujeres y hombres tengan los mismos derechos, donde puedan participar de igual forma en la política o en el mercado laboral.

1. Mundo y América Latina

El contexto internacional en cifras

Al observar a tasas de participación laboral a nivel mundial, se evidencia una diferencia de aproximadamente 20 puntos porcentuales, en desmedro de las mujeres (ILO, 2020). Según datos del Banco Mundial, la tasa de participación femenina fue de un 32,7% mientras que la masculina alcanzaba un 49%⁶. Ahora en cuanto al desempleo, según la OIT, el promedio estimado para el 2020, fue de 6,5%. A nivel mundial, las mujeres tienen una mayor probabilidad de estar en situación de desempleo, en comparación con los hombres.

Pese a que la globalización ha ayudado a millones de mujeres a encontrar un empleo remunerado, el número de mujeres en situación de actividad es muy inferior al de los hombres (OIT-PNUD, 2009). Ahora si se suma, el impacto que tuvo la pandemia COVID-19 en este escenario, la brecha aumenta (ILO,2020). Esto se puede explicar en parte por el tipo de trabajo que desempeñan las mujeres.

Tabla 2: Distribución ocupacional por industria a nivel mundial (según sexo)

	Hombres	Mujeres
Empleados en agricultura	28,0%	25,3%
Empleados en industria	27,2%	15,4%
Empleados en servicios	45,1%	59,3%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Banco Mundial, 2019.

En la tabla anterior, se observa que las mujeres se desempeñan en su mayoría en los sectores relacionados con los servicios. Este sector comprende tareas relacionadas al comercio, transporte y comunicaciones, servicios financieros, y servicios comunales, sociales y personales (ILO). Estas labores fueron dentro de las principales afectadas por la pandemia, y, por ende, es posible decir que las mujeres se vieron más afectadas (Deloitte,2020). Aparte de tener menores niveles de participación en el mercado laboral, las mujeres por lo general acceden a trabajos de peor calidad y peor remunerados, en comparación con los hombres.

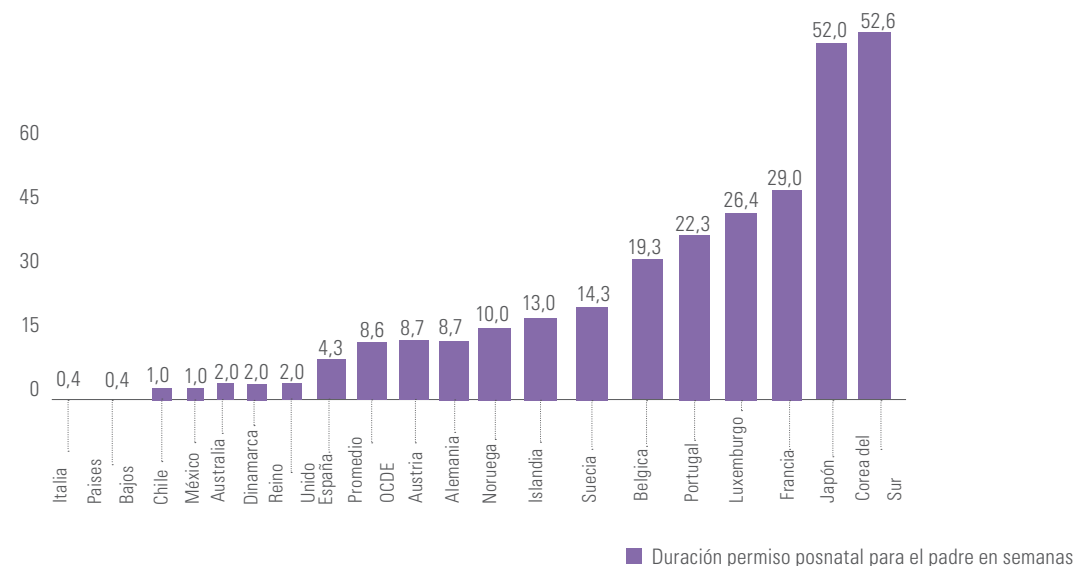
Las mujeres representan la mitad del potencial del mundo, y por lo tanto es necesario que tengan acceso a un trabajo decente, remunerado y de buena calidad. Se necesitan políticas y regulaciones en materia de género, como licencias de maternidad

⁶ Información obtenida a partir de <https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.TLF.ACTI.1524.FE.ZS?view=chart>

y paternidad, así como también horarios flexibles. Estas medidas tienen sentido desde el punto de vista económico: si las mujeres desempeñaran una función idéntica a la de los hombres en los mercados laborales, el producto interno bruto mundial anual podría aumentar en 28 billones de dólares estadounidenses (un 26%) para el 2025 (OIT-PNUD, 2009).

Dentro de las medidas rescatables está el posnatal parental y aquel que es exclusivo para el padre. Si se miran los datos a nivel mundial, representados por países miembros de la OCDE, no todos tienen permiso posnatal exclusivo para el padre. En el siguiente gráfico se observa aquellos países que cuentan con este permiso y la duración que tiene este en semanas.

Gráfico N° 4: Duración permiso posnatal para el padre en semanas



Elaboración propia a partir de la base de datos de la OCDE. Datos corresponden al año 2017

Se observa que es en Europa especialmente, donde hay una crianza corresponsable, es decir que padre y madre están presentes en igualdad de tiempo y disposición. Según diversos autores, a pesar de que las mujeres siguen realizando en mayor medida tareas relativas a la crianza, hoy en día se espera que los padres sean extremadamente involucrados con sus hijos, en parte, porque la exclusividad del hombre en el rol del proveedor es una realidad minoritaria en los hogares europeos y la inserción laboral femenina es alta. Ya en 2001, solo el 27% de los hogares en el continente tenía como sustento solo el trabajo masculino. Es así como, la preocupación por conciliar trabajo y familia, no era solo femenina, sino que también de los hombres, especialmente en las generaciones más jóvenes (O'Brien & Moss, 2010).

Es de acuerdo general, que este cambio de comportamiento no ha sido al azar, sino que es el resultado de una cultura más abierta a la corresponsabilidad y de una promoción sistemática de legislaciones a favor de la conciliación trabajo-familia por parte de la Unión Europea desde los años 90 (Men Care, 2019). Para probar esto, pueden compararse tendencias dentro del mismo continente. Por un lado, en el norte de Europa, donde están las mejores y primeras legislaciones para la conciliación trabajo familia para hombres y mujeres, se ha observado un aumento del involucramiento paterno y del empleo femenino, manteniendo a su vez las tasas de natalidad. Por ejemplo, Noruega fue el primer país en implementar licencias de paternidad no transferibles a las madres, en 1993. Hoy en día, los países nórdicos siguen marcando la pauta. Esto se ve reflejado en Finlandia, que recientemente se aprobó una ley que iguala los permisos del periodo posnatal para Padres y madres, en donde

recibirán un periodo pagado de casi siete meses (BBC, 2020). También es necesario destacar, que estos cambios no están solo llevándose a cabo en algunos países. La Unión Europea, emitió una directiva con un plazo de tres años (2023) para que los países miembros implementen cambios sobre la licencia paterna. Los cambios indican que el padre y la madre deberían tener al menos cuatro meses de licencia cada uno, incluyendo dos meses que no se pueden transferir (BBC, 2020).

Ahora, observando países como Estados Unidos es posible decir que el escenario es diferente. Si bien, no ha existido una legislación que apoye el involucramiento paterno a nivel laboral, la paternidad involucrada ha sido impulsada activamente por el Estado, tras el aumento de hogares monoparentales en la nación, el cual fue catalogado, en los años 90, como un desastre social (Yeung, Hofferth, Sanderberg, & Davis-Kean, 2001). Ante tal diagnóstico, el Estado incrementó la promoción de la investigación de la paternidad en el desarrollo humano en las universidades norteamericanas, las cuales habían comenzado a indagar el rol del padre en la crianza desde los años 70 (Pleck, 2010).

Lo anterior ha traído como consecuencia un amplio conocimiento del impacto de los padres en el desarrollo de sus hijos, los cuales han sido ampliamente difundidos por medios de comunicación, provocando una reflexión a nivel social y una mayor disposición de los padres a tener relaciones cercanas y emocionales con sus hijos (Cabrera, 2010). A pesar de esto, en Estados Unidos los hombres aun realizan menos tareas de crianza que las mujeres (Lamb & Tamis-Lemonda, 2010) y que otros hombres en países europeos (Pleck, 2010), lo que se explica en parte, por la naturaleza de la cultura corporativa en el país y la escasa legislación que promueve la conciliación (Men Care, 2019). De esta manera, los padres en Estados Unidos viven en una paradoja, a pesar de tener amplias aspiraciones de ser padres involucrados, el contexto en el que están inmersos no les permite hacerlo tanto como quisieran (Boston College Center for Work and Family, 2016).

Esta situación, ha sido tratada en diversas investigaciones, las cuales señalan que hay dos factores determinantes para que el hombre haga uso de su licencia por nacimiento de hijo. La primera hacer referencia a la transferibilidad del mismo, pues los hombres se tomarían sólo los permisos obligatorios. En segundo lugar, se explica que la relación duración-pago del permiso cobra importancia. Ya que se suele preferir un permiso pagado en proporción a los ingresos, aunque sea un poco más breve, que uno mayor remunerado a tasa fija. (Moss y O'Brien, 2006 y Moss y Wall, 2007).

Otro de los aspectos relevantes, es el sistema de cuidados y el aporte que otorga el trabajo doméstico, el cual no es remunerado. La falta de cuantificación económica invisibiliza a nivel macroeconómico el papel que desempeñan las mujeres, lo que tiene un impacto negativo en su autonomía y empoderamiento económico. Esto a la vez, muchas veces no permite mostrar evidencia cuantitativa para la formulación de políticas públicas y de apoyo a quienes realizan estas labores (ONU-Mujeres, 2015). Es por esta razón, que en los últimos años se ha intentado estimar cual sería el aporte al producto interno bruto (PIB), por el desempeño de este tipo de tareas. A nivel mundial, se estima que el valor económico generado por estas actividades representa el 9 % del Producto Interno Bruto (PIB) (OIT, 2019). Profundizando en esta materia, según la OIT (2019) el trabajo de cuidados por sí solo es realizado por 41.6 % de la fuerza laboral femenina no activa a nivel mundial, por lo cual, podría considerarse como uno de los principales obstáculos para el involucramiento de las mujeres al mercado laboral.

La preocupación por el sistema de cuidados se agudizó tras la pandemia del Covid-19, ya que muchos centros de cuidados y educacionales tuvieron que cerrar. A su vez, una gran proporción de trabajadores tuvieron que comenzar a trabajar desde la casa (ONU Mujeres, 2021). Esto provocó una mayor visibilización del problema, lo que llevó a un aumento en los debates sobre el sistema de cuidados. En diversos países se comenzaron a realizar encuestas para observar la distribución del tiempo de los padres en materia de cuidado. En general los resultados, tienden a coincidir en que fue la mujer quien dedicó más tiempo al cuidado de niños y el hogar.

⁷ Datos obtenidos en <https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.TLF.ACTI.MA.ZS?locations=ZJ&view=chart>

⁸ Datos obtenidos en <https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.UEM.TOTL.ZS?view=chart>

Tabla 3: Distribución ocupacional por industria Latinoamérica y El Caribe (según sexo)

	Hombres	Mujeres
Empleados en agricultura	18,0%	7,1%
Empleados en industria	26,3%	11,7%
Empleados en servicios	55,7%	81,2%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Banco Mundial, 2019.

El contexto latinoamericano

Ahora para acercarse y entender nuestro contexto nacional, es necesario revisar antes también el panorama regional. Según datos del Banco Mundial (2020), la cifra de la tasa de participación femenina fue un 57,9% mientras que la tasa masculina alcanzaba un 81,6%⁷. Ahora, al observar el desempleo a nivel regional, para el año 2020 este fue de un 10,3%⁸ de la población activa total en la región (estimación OIT), mientras que para el 2019 fue de un 8%. Para este mismo año, el desempleo para los hombres fue de 6,9% y para las mujeres fue de un 9,5%. La tasa de desocupación de las mujeres a nivel regional podría ubicarse en alrededor de 15,2% y la de los hombres, en un 12,3%, al cierre de 2020 (CEPAL, 2020). La distribución ocupacional por sector económico se puede observar en la siguiente tabla.

Al igual que a nivel mundial, las mujeres en Latinoamérica también tienden en su mayoría a desempeñarse en áreas relacionadas con los servicios. Del total de mujeres, se estima que un 81,2% trabaja en este sector económico.

A nivel latinoamericano, se evidencia que uno de los principales obstáculos que tiene la mujer para la inserción laboral, son las responsabilidades familiares, el trabajo doméstico y el de cuidado (CEPAL, 2020). Avanzar en políticas de cuidado, ya sea para niños o adultos dependientes, podría ayudar a reducir estos obstáculos.

En línea con lo anterior, resulta interesante observar la brecha salarial existente entre hombres y mujeres dentro de la región. La última información disponible indica que la brecha es de un 12% para el total de la población, cifra que aumenta a un 20,5% cuando se considera a aquella población que cuenta con 13 o más años de estudio (CEPAL, 2020).

Otro de los factores anclados a la corresponsabilidad son las licencias posnatales, específicamente aquellas dirigidas a los padres. En general en nuestra región se ha avanzado en esta materia, pero aún queda mucho por hacer. En América Latina son 16 los países que tienen licencia paternal, un derecho que se extiende desde los 2 días hasta los 14. Estos permisos, no cuentan con la duración adecuada según la UNICEF, lo que genera una preocupación y alarma frente a los derechos de los niños. Una falencia que tienen estos permisos es que son transferibles de la madre al padre, por lo que no sería un derecho exclusivo de este último. Estas dos características influirían en el bajo porcentaje de quienes lo usan (Moss y O'Brien, 2006 y Moss y Wall, 2007).

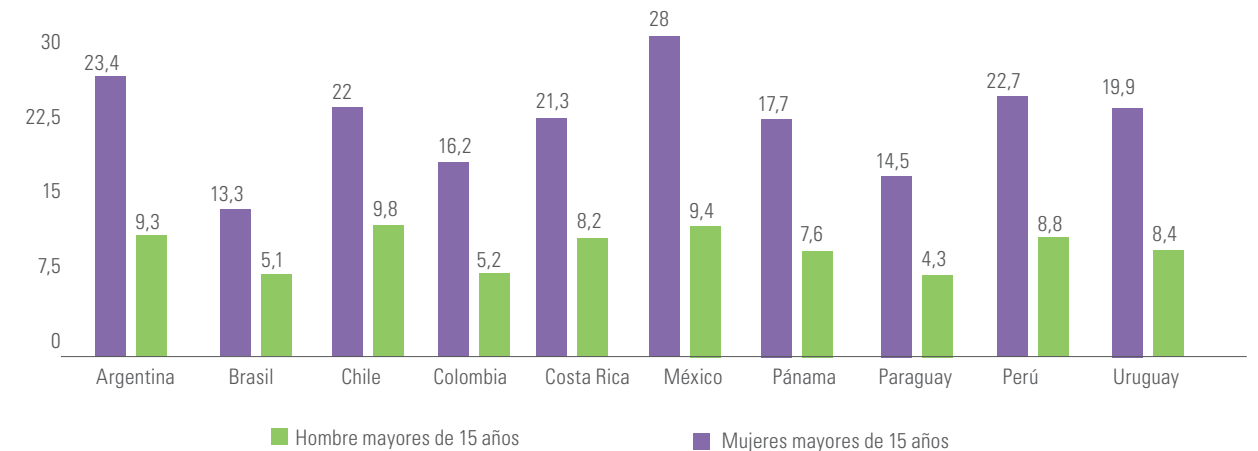
Cuidados en Latinoamérica

Dentro del continente latinoamericano resulta relevante analizar la organización que existe en torno al cuidado, dado que se considera como uno de los nudos estructurales de la desigualdad en América Latina y el Caribe (CEPAL, 2018). Esto no solo atenta contra el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres y su autonomía, sino que también produce una serie de ineficiencias económicas y sociales con externalidades negativas para el conjunto de la sociedad. Tal como se comentó inicialmente, la pandemia del COVID-19 permitió visibilizar el desigual contexto de quienes asumen el cuidado en general, además de la actual "crisis de cuidado". Al hablar de este término, se hace referencia al desafío de proporcionar la sostenibilidad financiera a los

sistemas de seguridad social, fortalecer los servicios de salud pública y proveer cuidado a las personas dependientes frente a los cambios demográficos que transforman la estructura poblacional y que, reducen la proporción de personas disponibles para cuidar (CEPAL, 2020).

En varios países de la región, el cambio demográfico y el proceso de envejecimiento entrañan un aumento de la demanda de cuidados y una disminución de la oferta. Esta escasez de posibles personas cuidadoras puede significar para las mujeres una sobrecarga de trabajo no remunerado. Ellas son quienes históricamente han sido responsabilizadas por los cuidados, tal como indica la proporción de horas del día que dedican a los quehaceres domésticos y los cuidados no remunerados. El modelo actual de organización social de los cuidados ya no es sostenible. Este se basa en las familias y se mantiene gracias al trabajo no remunerado de las mujeres, sin suficientes mecanismos estatales y de mercado para asumir la responsabilidad social del cuidado (CEPAL, 2019).

Gráfico N°5: Horas destinadas en trabajo doméstico



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Banco Mundial

La disponibilidad y la calidad de los servicios de cuidado se relacionan de forma directa con los niveles de empleo y las condiciones laborales del sector de los cuidados remunerados, en el que la mayoría de los empleados son mujeres (OIT, 2018). A su vez, la oferta de servicios públicos o privados, accesibles y de calidad tiene efecto en la redistribución de las responsabilidades desde los hogares hacia el Estado y el sector privado, lo que libera tiempo de las mujeres y contribuye a su autonomía económica.

La pandemia ha revelado el enorme costo que supone para los países de la región el hecho de no tener un sistema integrado de cuidados de amplia cobertura, y de calidad. Además, según los cálculos en los cuales se estima el aporte al PIB de cada país por el trabajo no remunerado, da cuenta de lo importante que es para cada nación. Los cálculos de la valorización económica del trabajo no remunerado de los hogares realizados en los países de la región muestran que esta cifra oscila entre el 15,9% y el 25,3% del PIB y que las mujeres son quienes aportan cerca del 75% de este valor⁹.

⁹ Datos en base a la valorización del trabajo no remunerado de los organismos rectores de las cuentas

Debido a esto, es urgente invertir en este sector para enfrentar la crisis y garantizar el derecho al cuidado, así como reactivar la economía desde una perspectiva de igualdad de género y desarrollo sostenible. Con ese fin, es fundamental cuestionar la actual distribución del trabajo, el uso de tiempo de hombres y mujeres y la capacidad de acceder a ingresos propios en el marco de la actual organización social del cuidado y de la crisis provocada por la pandemia, la cual impone una carga excesiva de trabajo de cuidado, sobre todo en el caso de las mujeres (CEPAL, 2020).

▪ Cultura latinoamericana y el machismo

Para comprender las diferencias existentes entre Latinoamérica y el resto del mundo, en cuanto a la corresponsabilidad, es necesario hacer referencia a la cultura observada en la región. A continuación, se describirá las características culturales de esta sociedad, y como en ellas se hace presente el machismo, el cual es uno de los principales desafíos a superar para alcanzar una sociedad corresponsable.

A partir del cambio cultural que ha existido a nivel internacional en torno a la figura del padre, cabe preguntarse la capacidad que han tenido estos nuevos modelos de insertarse en Latinoamérica y especialmente en Chile. Como se mencionó anteriormente, el aumento del involucramiento de los padres en Europa se ha logrado principalmente en países que tienen las condiciones culturales y legales adecuadas para que este cambio sea posible (Men Care, 2019).

La Cultura latinoamericana y relaciones familiares

Se ha estudiado ampliamente la cultura como un punto importante para entender diversos aspectos de las sociedades. Según Hofstede (2005) esta corresponde a maneras de pensar, sentimientos y patrones de conducta que han sido socializados en las personas desde su infancia, los cuales se manifiestan en las cosas más cotidianas, como el saludo, la higiene y las formas de trabajo. Dado que la cultura define los roles que tradicionalmente han tenido hombres y mujeres, está es relevante para el estudio de la corresponsabilidad y la conciliación trabajo-familia, ya que permite comprender las conductas de las personas y el desarrollo de las organizaciones.

El valor que se le da al trabajo y a la familia varía en las distintas sociedades, sin embargo, la mayoría de los estudios que abordan temáticas de conciliación se han hecho en el mundo anglosajón y otros países occidentales que difieren

culturalmente de manera notable con el resto del mundo. Por ejemplo, estos países tienden a ser desarrollados económicamente, las personas viven en familias nucleares, muchas veces lejos de sus parientes como sus padres y hermanos teniendo una clara tendencia al “individualismo” (Spector et. al, 2004).

En contraposición, para el caso de Latinoamérica en general, se observan patrones de “colectivismo” (Hofstede Insights, 2019). En estas sociedades las personas nacen en grupos familiares fuertes, donde todos esperan cuidado y protección a cambio de lealtad familiar. Muchas veces, los niños no solo crecen con los padres, sino que sus abuelos, e incluso tíos o primos los acompañan en el proceso de la crianza. Así la persona crece pensando en un “nosotros” (Hofstede & Hofstede, 2005).

Esto puede traer múltiples beneficios, pero también puede aumentar la presión que se tiene sobre la figura paterna. Según un estudio realizado por Spector (2004) en este tipo de sociedades, las motivaciones vitales de las personas se concentran en el bienestar familiar. El trabajo no es visto solo como una actividad para destacar individualmente, si no que una manera de apoyar a la familia. Por esto, muchos padres sienten que trabajar largas horas y no ver a sus hijos es un mal menor que traerá beneficios a nivel grupal. Sin embargo, cabe preguntarse qué tan sostenible es esta situación y las consecuencias que tiene esta visión cultural tanto para el desarrollo de la paternidad activa, como para la eliminación de las brechas de trabajo no-remunerado en el hogar entre hombres y mujeres. Lo anterior, hace relevante reflexionar desde una perspectiva histórica y cultural la situación particular de la corresponsabilidad en América Latina.

Ahora, puede ser interesante preguntarse ¿por qué ser un padre presente es conflictivo para el hombre en Latinoamérica? Existe una principal razón por la cual la paternidad en Latinoamérica ha sido distinta y esta obedece al hecho de que la cultura latinoamericana corresponde al encuentro de dos mundos: el español y el indígena prehispánico.

En primer lugar, esto significó un “choque” de concepción de familia occidental con la tribal. Por un lado, los europeos traen la institución del matrimonio y de la monogamia, mientras que gran cantidad de pueblos indígenas desconocían esta práctica y se organizaban en familias polígamas. Así, en la colonia, la población de Latinoamérica constituye familia en base a nuevos patrones, siendo que en muchas zonas los

intentos de imponer las tradiciones españolas del matrimonio no tuvieron éxito (Montecino, 1991).

Estos nuevos patrones de organización familiar estuvieron fuertemente marcados por el hecho de que la empresa española fue un viaje de hombres sin mujeres por varias décadas, lo que significó que la mayoría de los niños nacidos en esta época eran hijos de padre español y madre indígena, quienes nunca fueron reconocidos por su figura paterna. Según diversos exponentes de las ciencias sociales, este es el hecho decisivo que marco para siempre la cultura de Latinoamérica (Paz, 1984; Morandé, 2017). Esta situación es muy distinta a la vida en las colonias norteamericanas, donde se asentaron familias biparentales ya constituidas. De esta manera la identidad familiar de América Latina se basa en la madre, el hijo y el padre abstracto. La fuerza de esta concepción de familia es tal, que se refleja en la devoción religiosa latinoamericana, la cual es evidentemente mariana, es decir, centrada en el culto a la virgen y al niño (Montecino, 1991; Hofstede & Hofstede, 2005).

A pesar de que se está hablando de un período histórico determinado, el abandono paterno provocó que este patrón de conducta se reprodujera en los hombres. Por otro lado, las constantes guerras y la economía basada en la minería y agricultura dieron pie para una cotidiana migración masculina, lo que les impedía a los hombres ejercer su rol de padres (Montecino, 1991). Solo con la llegada de la república se comienza a promover el ideal de familia tradicional. Sin embargo, a nivel popular la familia constituida por la madre soltera y sus hijos siguió existiendo. Ya en 1880 el 40% de los hogares de la ciudad de Santiago tenían mujeres jefas de hogar. Por otro lado, a principios del siglo XX, 1 de cada 3 niños nacía fuera del matrimonio debido a la constante migración masculina, lo que se traducía en ausencia paterna y altas tasas de abandono infantil (Ponce de León, Rengifo, & Serrano, 2006).

A través del siglo XX, surgieron varios cambios: crecen los centros urbanos y los trabajos dentro de ellos, por lo que emergen sectores medios que se adhirieron al modelo tradicional de familia. Esto significó que la figura del padre se modificara de manera similar a la de los países del mundo occidental. Así la principal misión del hombre paso a ser el rol del proveedor, lo que persiste hasta nuestros días (Herrera & Pavicic, 2016). Sin embargo, la crianza solitaria de las madres es una realidad que aún existe, ya que según la Encuesta Nacional de la Primera Infancia (2019), el 43,7% de las mujeres jefas de hogar viven en hogares monoparentales.

Esto indica que un poco menos de la mitad de las jefas de hogar que están a cargo de niños, no tienen la colaboración de un padre.

Observar el contexto actual con una perspectiva histórica, ayuda a comprender lo arraigado que se pueden encontrar en la cultura, las causas que frenan el desarrollo de la corresponsabilidad, y como influyen en diferentes ámbitos de la vida. Esto se puede evidenciar en los sesgos que existen en el diseño de políticas públicas. Por ejemplo, las medidas que se aplican para enfrentar las crisis económicas se relacionan con la idea de que el trabajo remunerado de las mujeres constituye un aporte secundario al ingreso familiar (CEPAL, 2020). Por otro lado, el sesgo del “varón proveedor” presupone que existe una mujer cuidadora, y se expresa de las siguientes formas:

- Priorización de los sectores masculinizados en las políticas de generación de empleo (construcción, energía, entre otros).

- Condiciones en los programas de transferencias que cuentan implícitamente con el tiempo de las mujeres (CEPAL, 2013)

- Ausencia de políticas que permitan una redistribución efectiva del trabajo de cuidado.

La prevalencia de este imaginario se ha sostenido pese a los cambios sociodemográficos recientes, a la creciente incorporación de las mujeres al mercado laboral y al importante papel que desempeñan los aportes de las mujeres en el sustento de sus familias.

Es así, como es posible decir que esta carga histórica del padre ausente, más la carga atribuida a la figura parental como proveedor económico, influyen en una mayor ausencia dentro de las familias. Esto provoca que las familias en general se conforman y desarrollen en ambientes menos corresponsables, en donde la mayoría de la carga y trabajo que existe dentro del hogar se la lleve la mujer.

2. Escenario en Chile

Contexto macroeconómico

Antes de la pandemia, sólo alrededor del 50% de las mujeres participaban en el mercado laboral, en comparación con el 70% de los hombres. Tras la crisis del COVID-19, Chile registró una fuerte caída de la tasa de empleo durante el primer semestre de 2020, superior a 10 puntos porcentuales tanto para hombres como para mujeres. Así observamos que la crisis afectó de manera similar a hombres y mujeres. Una de las razones para esta similitud es que los sectores más afectados incluyeron aquellos en los que las mujeres están sobrerrepresentadas, como el comercio minorista y los servicios de hotelería y gastronómicos, y aquellos en los que los hombres están sobrerrepresentados, como la construcción (INE, Boletín estadístico: Empleo trimestral, 2020).

Las diferencias de género en los patrones de desempleo ocultan importantes diferencias en la forma en que los chilenos han respondido a la pandemia. Según el informe publicado por la OCDE (2021) en particular, parece probable que el papel que desempeñan los hombres como principal sostén del hogar se haya fortalecido aún más luego de la pandemia. En consecuencia, el marcado aumento de la tasa de desempleo masculina refleja el hecho de que han seguido buscando nuevos empleos (ECLAC&ILO, 2020). Otros países de la región han tenido un comportamiento similar, pero el aumento más fuerte que el promedio de la tasa de desempleo masculina en Chile sugiere que el efecto “hombre sustentador” podría haber estado particularmente pronunciado en el país.

Por el contrario, hasta el 80% de las mujeres chilenas que dejaron de trabajar durante la pandemia no buscaron volver a emplearse, siendo el 30% de estas mujeres jefas de hogar en 2020 (Escobar, 2020). Esta gran retirada de las mujeres del mercado laboral refleja el hecho de que las mujeres asumieron tareas adicionales de cuidado durante la pandemia. Si la tasa de desempleo de las mujeres aumentó menos que la de los hombres, fue porque dejaron de buscar activamente un nuevo empleo en el mercado laboral remunerado (OCDE, 2021).

Paternidad y familia en Chile

Uso del postnatal parental

En nuestro país se ha avanzado en incorporar al padre dentro

de la legislación. Esto se puede ver reflejado, por ejemplo, con el postnatal parental. En la práctica el efecto de este esfuerzo de política pública ha sido limitado. Esto puede ser, dentro de explicado, por una baja cultura en favor de la corresponsabilidad parental, al interior de las empresas, ya que existe una ausencia de líderes hombres que sean un ejemplo para seguir.

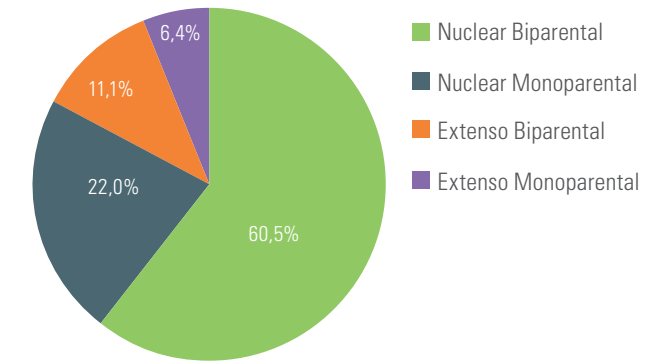
Revisando los datos nacionales, entre el 2011 y el 2016, solo 1.157 permisos fueron utilizados por los padres trabajadores, representando un 0,24% de los permisos postnatales utilizados en ese período, lo cual refleja la necesidad de incentivar la corresponsabilidad parental en nuestros lugares de trabajo. El bajo uso del postnatal parental se podría asociar a diferentes factores:

- Ausencia de una cultura organizacional que favorezca el uso de permisos de cuidado por parte de los hombres.
- El monto máximo del subsidio, ya que los padres pueden tener un sueldo mayor a las madres.
 - El que las madres prefieran ellas mismas cuidar exclusivamente.
 - El rechazo de los padres a interrumpir su desarrollo profesional.

Familia en Chile

A través de un análisis realizado por el Ministerio de Desarrollo Social (2019), es posible extraer información representativa acerca de los niños chilenos, los hogares en los que viven y la presencia de sus padres en su diario vivir. En primer lugar, se observó que la mayoría de los hogares donde viven los niños chilenos eran biparentales (71,6%). Un 60,5% era nuclear biparental, es decir se componían de una madre, un padre y sus hijos; mientras que un 11,1%, eran extendidos, es decir incluían además otras generaciones familiares. A pesar de lo anterior, un porcentaje no menor de hogares chilenos son monoparentales (28,4%).

Gráfico N°6: Tipología de los hogares con niños en Chile 2017

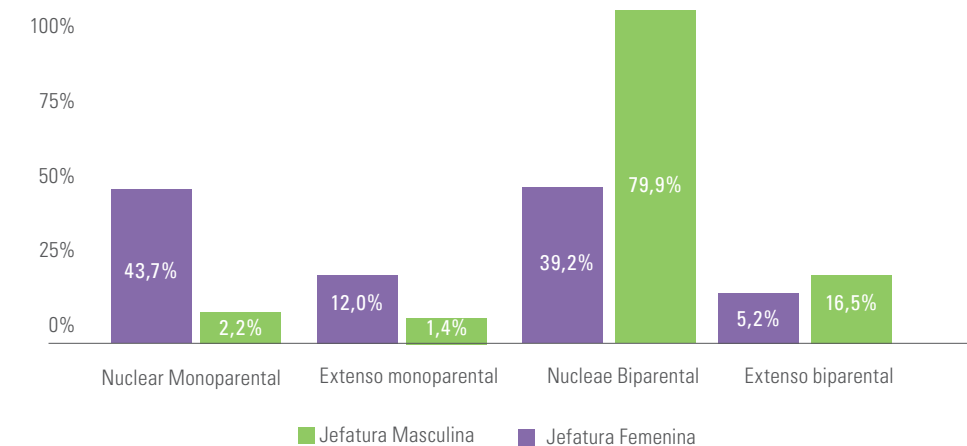


Fuente: Elaboración propia a partir de Cuestionario Primer Cuidador de la Tercera Encuesta Longitudinal de la Primera Infancia, Ministerio de Desarrollo Social 2017

Al comparar los hogares según el sexo del jefe del hogar, se destacó que, del total de hogares monoparentales, la mayoría tenía jefatura femenina. De esta manera, un 43,7% de estos correspondía a hogares donde vivía la madre sola con su(s) hijo(s).

Por otro lado, el 2,2% de los hogares con jefatura masculina eran monoparentales. Si bien, este porcentaje se observó como bajo, existen diversos estudios que afirman que este tipo de hogares, donde el padre vive solo con sus hijos, es una tendencia que va en alza (Ministerio de Desarrollo Social, 2015). De todas maneras, en el caso de los hogares monoparentales, las mujeres son aún, las que con mayor frecuencia conforman este tipo de hogares.

Gráfico N°7: Tipo de hogar según sexo del jefe de hogar



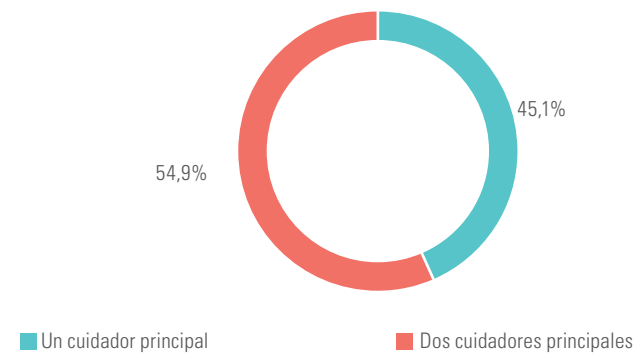
Fuente: Elaboración propia a partir de Cuestionario Primer Cuidador de la Tercera Encuesta Longitudinal de la Primera Infancia, Ministerio de Desarrollo Social 2017

Ahora bien, en estos casos ¿qué pasa con los padres que no co-residen con sus hijos? Según la literatura, la no-residencia del padre con los hijos es un factor que disminuye la cantidad de involucramiento paterno, por una serie de factores como la falta de tiempo después del trabajo, una mala relación con la madre o un corte de contacto padre-hijo (Pleck, 2010).

A partir de los datos analizados, se entiende que los padres hoy en día se perciben como emocionalmente cercanos a sus hijos, sin embargo, la prominencia del rol de proveedor muchas veces es un impedimento para lograr la corresponsabilidad en la crianza, o altos niveles de involucramiento paterno.

Ahora al observar la figura del cuidador principal del niño, fue posible observar a través de la Encuesta de la Primera Infancia (ELPI), que el 46,0% de los niños tenía un solo cuidador principal, mientras que el 56,0% tenía dos cuidadores.

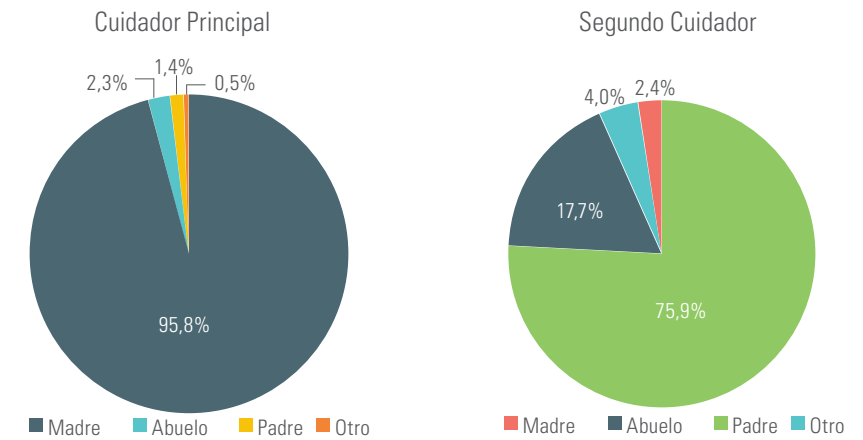
Gráfico N°8: Porcentaje de niños según número de cuidadores principales



Fuente: Elaboración propia a partir de Cuestionario Primer Cuidador de la Tercera Encuesta Longitudinal de la Primera Infancia, Ministerio de Desarrollo Social 2017

Es importante exponer que, además, el 95,8% de los cuidadores principales correspondían a la madre del niño. Mientras que los segundos cuidadores se componían en un 75,9% por los padres, seguido de los abuelos, quienes representaban un 17,7%.

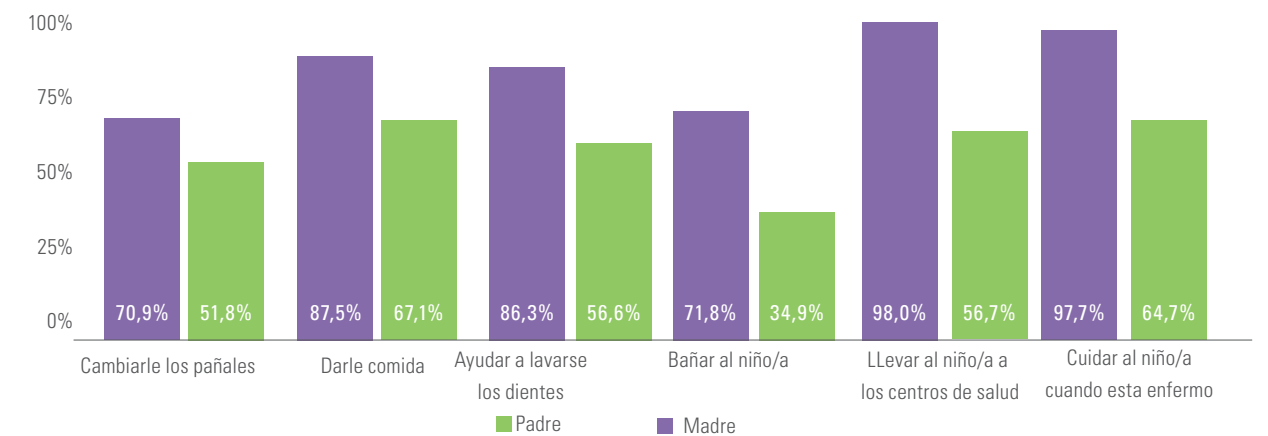
Gráfico N°9: Distribución de cuidadores según parentesco con el niño



Fuente: Elaboración propia a partir de Cuestionario Primer Cuidador de la Tercera Encuesta Longitudinal de la Primera Infancia, Ministerio de Desarrollo Social 2017

En cuanto a los cuidados que reciben los niños de sus progenitores, se observó que son las madres en su mayoría la que ejercen esta tarea. En la ELPI, se les preguntó a los padres de los niños si realizaban de manera habitual las siguientes actividades de crianza. En el siguiente gráfico se expone el porcentaje de madres y padres que afirmaron realizar estas tareas en el cotidiano. Si bien se apreció que más de la mitad de los padres declaró realizar actividades como darle de comer al niño (67,1%) o cuidarlo cuando está enfermo (64,7%), en todos los casos las madres dijeron en responsabilizarse en mayor medida por estas labores.

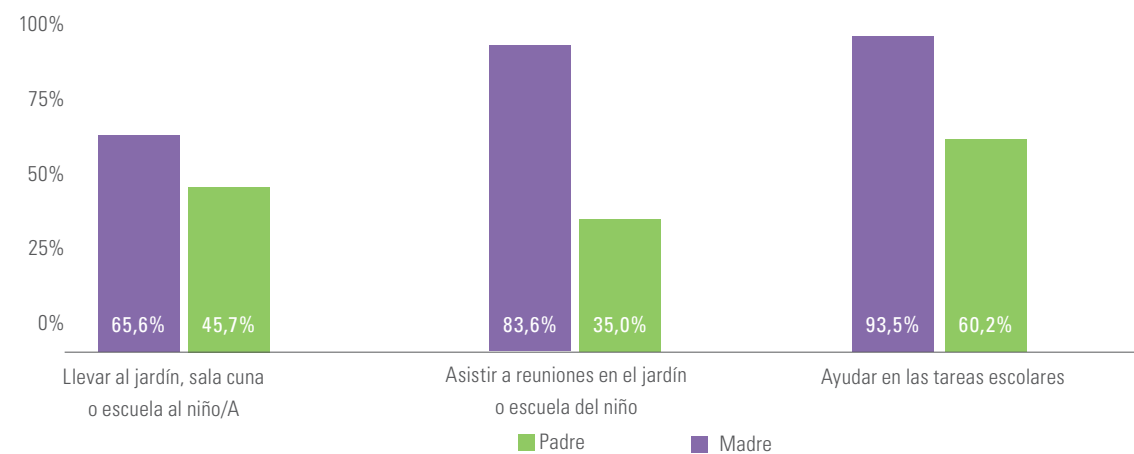
Gráfico N°10: Involucramiento habitual en la crianza (2017)



Fuente: Elaboración propia a partir de Cuestionario Primer Cuidador de la Tercera Encuesta Longitudinal de la Primera Infancia, Ministerio de Desarrollo Social 2017

Considerando el involucramiento de ambos padres en la educación formal de sus hijos, se observó que también los padres se involucran en una proporción mucho menor que las madres, de manera significativa. Si el 65,5% de las madres llevaba a sus hijos a salas cuna, jardines infantiles o al colegio, solo el 45,7% de los padres lo hacía. Una diferencia aun mayor se encuentra en la asistencia a reuniones, ya sea en la educación parvularia o escolar. El 83,6% de las madres afirmaba asistir habitualmente a estas instancias mientras que solo un 35,0% de los padres lo hacía. Finalmente, se les preguntó a los padres con hijos mayores de seis años, si ayudaban habitualmente en tareas escolares. Si bien el 60,2% de los progenitores hombres afirmó hacerlo, el 93,5% de las madres se involucraba en las tareas escolares de sus hijos.

Gráfico N°11: Involucramiento educativo habitual (2017)



Fuente: Elaboración propia a partir de Cuestionario Primer Cuidador de la Tercera Encuesta Longitudinal de la Primera Infancia, Ministerio de Desarrollo Social 2017

A pesar de esto, se analiza que los padres han cambiado su discurso más que sus prácticas (Madrid, 2017). Esto se condice con estudios cualitativos que observan un cambio a nivel sentimental, más que práctico. Es decir, muchos padres indican que quieren ser más cercanos, afectuosos e involucrados en la vida de sus hijos, pensando además que la crianza debe ser compartida. Sin embargo, siempre aparece un obstáculo para cumplir el ideal de la corresponsabilidad: su realidad laboral no les permite participar tanto como les gustaría, porque su rol principal sigue siendo el de proveedor (Herrera & Pavicic, 2016). Si bien, esta percepción obedece a un bagaje histórico y cultural, cabe preguntarse el rol que tiene el Estado y las organizaciones en ofrecer nuevas posibilidades a los padres para ejercer su paternidad activamente.

En cuanto a los esfuerzos del Estado para promover la paternidad, debe recalcar que estos son recientes, si se toma en cuenta que en Europa y Norteamérica estos planes comenzaron en 1990. Si bien, en Chile, el padre fue incorporado en la legislación laboral desde el 2005; recién el año 2013, se reconoció la corresponsabilidad en la crianza como un principio básico en la familia, lo que permitió un avance en el Código del Trabajo para incluir al padre como sujeto de protección laboral (Fundación ChileMujeres / Universidad Alberto Hurtado, 2019). A pesar de lo anterior, la ley sigue teniendo como principal beneficiario a la madre. Por otro lado, existen políticas estatales que desincentivan la presencia paterna en el hogar. Un ejemplo claro son las transferencias monetarias de ayuda social, las cuales muchas veces disuaden la formación de relaciones de pareja estables porque las madres solteras son mejores candidatas para recibir este tipo de bonos estatales (Herrera, Salinas & Valenzuela, 2011; Aguayo, Brown & Levto, 2017). De esta manera es posible afirmar que, si bien el Estado ha comenzado un trabajo para

incluir al padre en sus políticas laborales y familiares, aún quedan puntos a evaluar.

•Dificultades en la sociedad chilena Maternidad y acceso a calidad de empleo

En Chile como en el resto del mundo, la maternidad tiene un fuerte impacto en la fuerza laboral de las generaciones más jóvenes, lo que se hace visible en una cantidad importante de madres de niños pequeños retirándose (temporalmente) de la fuerza laboral. En Chile, la tasa de empleo de las madres con hijos menores de tres años es 10 puntos porcentuales inferior a la de las madres con hijos de 3-5 años y 15 puntos inferior a la de las madres cuyo hijo menor tiene entre 6 y 14 años (OCDE, 2021).

Sumado a esto, al igual que en otras economías regionales, otro de los desafíos que enfrentan las mujeres en Chile no es la falta de puestos de trabajo, ya que el desempleo abierto no suele ser un problema en estos países. Más bien, las mayores preocupaciones se relacionan con la falta de empleos de calidad. Por ejemplo, la proporción de trabajadores a media jornada es aproximadamente el doble entre las mujeres que entre los hombres. Este nivel es similar al de Colombia y a la media de la OCDE, pero inferior al observado en Costa Rica y Perú.

Además, la proporción de trabajadores informales es ligeramente mayor entre las mujeres que entre los hombres en Chile. Sin embargo, y quizás relacionado con el hecho de que la renta per cápita de Chile es más alta que en los demás países de comparación de América Latina, el empleo informal femenino es menor en Chile que en Costa Rica y significativamente menor que en Colombia y Perú. Aun así, afecta a aproximadamente tres de cada diez personas empleadas.

Obligaciones no remuneradas, domésticas y de cuidado

El elevado número de horas no remuneradas dedicadas a los cuidados y tareas domésticas es una de las principales razones por las que pocas mujeres trabajan (a tiempo completo) de forma remunerada. En Chile, las mujeres durante la crisis producto del COVID-19 dedicaba en promedio 18,9 horas semanales a labores de cuidado mientras que los hombres sólo 8,2 horas (Centro de Estudios y Encuestas

Longitudinales de la Universidad Católica,2020). De esta forma, existe una brecha en perjuicio de las mujeres de 11 horas. Una situación similar, se da en relación con el tiempo de dedicación a las labores domésticas, donde las mujeres afirman haber dedicado 17,8 horas a estas tareas, mientras que los hombres registran 8,8 horas, es decir, ellas ocupan el doble de tiempo en dichas actividades.

Ahora al observar la distribución del trabajo remunerado y no remunerado dentro de las familias chilenas, podemos ver que, casi la mitad de las parejas con hijos menores de 15 años incluyen a un progenitor que trabaja a tiempo completo y otro que no trabaja de forma remunerada (OCDE, 2021).

Esta proporción es muy superior a la de los 29 países de la OCDE de los que se dispone de información, que, por el contrario, tienen una proporción mucho mayor de parejas en las que ambos padres trabajan a tiempo completo o en las que uno de ellos trabaja a tiempo completo y el otro a media jornada. Las razones de este desequilibrio pueden ser de índole práctica; si, por ejemplo, una madre sigue amamantando o tiene hijos que no cuentan con el beneficio de servicios de cuidados debidos. Además, el estallido de la pandemia del COVID-19 ha demostrado que la capacidad de los padres para encontrar soluciones adecuadas para equilibrar mejor las obligaciones domésticas y laborales también reflejan el acceso a horarios de trabajo flexibles u opciones telemáticas. Sin embargo, estas consideraciones prácticas deben sopesarse con el rol que juegan las posturas culturales, según las cuales las tareas de cuidado y los deberes domésticos son "prerrogativas de las mujeres". Las consideraciones económicas a menudo agravan aún más la influencia de estos factores, en particular la creencia de que la pareja femenina ganaría menos que el hombre. Inclusive las madres solteras no suelen trabajar de forma remunerada en Chile, como revela el hecho de que aproximadamente un tercio de los padres solteros, la mayoría de los cuales son mujeres, no trabajan. La crisis del COVID-19 ha modificado sustantivamente el trabajo remunerado y no remunerado de hombres y mujeres.

Las medidas de confinamiento y distanciamiento social han provocado una reducción abrupta no sólo de las actividades de cuidado formal por parte de los centros de atención y educación infantil, sino también del cuidado informal de apoyo a las familias y a los vecinos (Women, UN; ECLAC, 2020). A mediados de marzo, el Gobierno chileno decidió cerrar las escuelas y el Ministerio de Educación puso en

marcha nuevas medidas centradas en el aprendizaje virtual para que los estudiantes continuaran sus programas escolares desde sus hogares. La plataforma Aprendo en Línea le permite a estudiantes y profesores acceder a diversos materiales de aprendizaje y herramientas pedagógicas en línea como parte del programa escolar prioritario adoptado en respuesta a la crisis (MINEDUC, Apoyos del Mineduc durante la pandemia del Covid-19, 2020). Además, se están utilizando nuevos programas de televisión educativa para apoyar a profesores y padres con la organización de actividades educativas en casa.

Por otro lado, dado que el sistema de salud funcionó al máximo de su capacidad durante la pandemia, gran parte de la carga de la atención sanitaria se trasladó a los hogares. Esto agravó aún más la complejidad de la organización de la asistencia sanitaria y el papel fundamental que desempeñaban las mujeres en el cuidado de la salud de los miembros de la familia (OCDE, 2021). Una encuesta reciente del Ministerio de Desarrollo Social muestra que en Chile el 70% de las personas mayores bajo cuidados reciben ayuda de sus familiares para realizar sus actividades cotidianas y que las mujeres representan el 72% de los cuidadores (Ministerio de Desarrollo Social, 2017). Estas actividades implican, entre otras tareas, la compra de medicamentos, contratación de servicios y cuidado directo de los enfermos. Del total de personas mayores bajo cuidados que reciben ayuda de fuera de la familia, sólo el 10% remunera al cuidador. Además, el 71% de los hombres chilenos dedicó cero horas al trabajo doméstico y parental durante la semana de realización de la encuesta en julio de 2020 (Escobar, 2020).

En general, a la combinación del cierre temporal de los centros de atención y educación con la presión adicional sobre los sistemas de salud, se sumó de manera significativa al tiempo que ya dedicaban las mujeres a las actividades domésticas. Esto llevó a exacerbar una distribución ya desequilibrada de las actividades laborales remuneradas y no remuneradas entre hombres y mujeres de una familia. Según una reciente encuesta elaborada conjuntamente en Chile por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y ONU Mujeres para evaluar los efectos del COVID19, la mitad de las mujeres declararon que el tiempo dedicado al cuidado y trabajo doméstico no remunerado aumentó significativamente (MinMujEG, 2021).



SI LA CORRESPONSABILIDAD ES DESEABLE... ¿POR QUÉ NO SE LOGRA AÚN?

A pesar de la evidencia que existe, la organización corresponsable en las familias, en las empresas y en la sociedad, aún se encuentra en niveles bajos y queda mucho por hacer. Frente a esto resulta necesario preguntarse, cuáles son las barreras y por qué aún no ha avanzado fuertemente.

1. Crisis de cuidado

De los principales desafíos presentes para lograr una organización corresponsable, están los relacionados con la crisis del cuidado. El actual escenario producido por el COVID-19, evidenció aún más el desigual reparto de tareas relacionados al cuidado del hogar, de hijos o de miembros dependientes de la familia, entre hombres y mujeres. Avanzar en un cuidado corresponsable, es esencial para lograr la equidad de género.

La actual crisis de los cuidados es una de las barreras estructurales más fuertes frente a la incorporación femenina en el mercado laboral (OCDE, 2021). Según las estadísticas nacionales, una de las principales razones que explican la baja inserción laboral femenina, es el cuidado de niños o personas dependientes (INE, 2020). De esta manera, la preocupación por compatibilizar una carrera laboral y la vida familiar resulta un factor clave para asegurar el trabajo femenino (Bosch, García, Manríquez, & Valenzuela, 2018). No obstante, a nivel académico y público, cada vez se manifiesta con más fuerza, la necesidad de que exista corresponsabilidad en la crianza entre hombres y mujeres (Fundación ChileMujeres/ Universidad Alberto Hurtado, 2019). Lo anterior, hace importante visibilizar que los hombres también tienen necesidades de conciliación trabajo y familia, tema que ha sido tratado con menor frecuencia (Cooklin et. al, 2016).

A pesar de que se hace necesaria esta crianza corresponsable, las nuevas estrategias de organización familiar, entran en tensión con una serie de barreras. Por un lado, la organización social del trabajo remunerado sigue descansando en los roles tradicionales de género (Killewald, 2012) y por otro, las políticas públicas que permiten la compatibilización de la crianza con el trabajo de manera corresponsable son bastante recientes, especialmente en Chile (Fundación ChileMujeres/ Universidad Alberto Hurtado, 2019).

En la misma línea, según Taracena (2004), existen varias teorías que explican el hecho de que las mujeres sean las responsables del cuidado. Una de ellas es la teoría del mandato cultural, la cual establece que las mujeres deben dedicar su tiempo al cuidado de su familia. La autora

manifiesta que esta teoría está sustentada por una cultura organizacional "insensible" a las necesidades profesionales y familiares de las mujeres, donde prevalecen los prejuicios acerca de su desempeño más que una evaluación real de lo que pueden hacer (Pizarro y Guerra, 2010).

2. Explicaciones culturales de la falta de corresponsabilidad

Los factores culturales también juegan un rol relevante a la hora de analizar la baja corresponsabilidad que se observa en la sociedad actualmente. De acuerdo con Contreras y Plaza (2010), las mujeres que han internalizado una cultura machista y conservadora participan menos en el mercado laboral, relación que es estadísticamente significativa, lo que trae diversas consecuencias. Una de ellas, es la organización estructural que se da en la sociedad, donde se asume explícita e implícitamente que el rol principal de la mujer es de cuidado (Killewald, 2012), siendo la conciliación trabajo y familia una necesidad netamente femenina (Scherer & Steiber, 2007).

▪ Micromachismos

El término de micro-machismo fue acuñado por Bonino (2004) y se refiere a una serie de actitudes e imposiciones cotidianas que tienen los hombres con las mujeres. Estos hechos son invisibles o imperceptibles por el carácter de normalidad que se les da. Se trata de injusticias de la vida cotidiana que se basan en la normalización de la tradicional división de los roles de género. Como ejemplo de esto se observa la predisposición de la mujer a utilizar su tiempo libre en cuidar a los hijos y al trabajo doméstico, del que el hombre suele aprovecharse (Bosch et al, 2019).

Estas conductas van reflejando y reproduciendo los estereotipos de género, que terminan por ser una constante. Es así como, estas percepciones, llegan a ser un obstáculo para la cultura corresponsable que se busca promover.

Bonino (2004) también describe que existen varios tipos de micro-machismos, dentro de los que se cuentan los

encubiertos (mentiras), los coercitivos (control), los de crisis (hipercontrol) y los utilitarios. Este último tipo da cuenta de la situación de ventaja en el hogar que tienen ciertos hombres al delegar las tareas domésticas y de cuidado en las mujeres, a pesar de que ellas también trabajen jornada completa (Bonino, 2004).

Lo problemático de esta situación, es cuando es asumida y generalizada ex ante y se ocupa como fundamento para limitar que la mujer se involucre en el mercado laboral, en áreas estratégicas o especializadas dentro de su trabajo o, que eventualmente conozca toda la gama de actividades de la empresa. Es así, como estas conductas actúan como un factor crucial para evitar el ascenso de mujeres a los puestos de alta dirección. Esto se respalda, en diversos estudios sobre percepciones de la mujer, que consideran que el predominio de los valores masculinos en la cultura corporativa es el principal obstáculo para que ellas logren desarrollarse en las organizaciones.

En el reciente informe publicado por la OCDE (2021) se reflexiona sobre las arraigadas actitudes tradicionales y machistas, con respecto a los roles de género, que están presentes en la región latinoamericana y en nuestro país. Por ejemplo, en Ecuador, una vez que los trabajadores llegan a la franja de edad de 30-34, los hombres disponen de más oportunidades para desarrollar sus carreras a una edad que coincide con el promedio de cuando las mujeres tienen hijos y, por este motivo, asumen la mayor parte del trabajo doméstico no remunerado. De hecho, entre los 25 y 29 años, la fuerza laboral ecuatoriana es del 51,2% de las mujeres y del 48,8% en los hombres. En la franja de los 30 a los 34, esta representación femenina baja al 47,28% y continúa decreciendo con la edad (Grant Thornton, 2021).

Para el caso de Chile, también es posible observar a través de los datos, la proporción de hombres y mujeres con opiniones tradicionales sobre el rol de la mujer en la vida económica (OCDE, 2021). La evidencia disponible sugiere que la división tradicional entre el hombre que provee el ingreso y la mujer dueña de casa sigue siendo común en Chile, posiblemente más que en otros países de la OCDE, lo que contribuye a perpetuar las actitudes y estereotipos existentes. Durante varios años, la Encuesta Mundial de Valores ha realizado análisis comparativos internacionales solicitando opiniones sobre una selección de actitudes a las normas tradicionales, como las siguientes:

- El “derecho” de las mujeres a participar en el mercado laboral y en la educación (“cuando los puestos de trabajo son escasos, los hombres deberían tener más derecho a un trabajo que las mujeres” y “una educación universitaria es más importante para un joven que para una joven”).

- La existencia de un sesgo de género en el liderazgo político (“En general, los hombres son mejores líderes políticos que las mujeres”).

- La compatibilidad de ser madre con la vida laboral (“Cuando una madre trabaja a sueldo, los niños sufren”).

La proporción de personas que están de acuerdo con las normas tradicionales mencionadas ha disminuido con el tiempo en muchos países (Seguino, 2007). Sin embargo, Chile destaca en la comparación internacional en una serie de creencias conservadoras. En particular, muchos más hombres que mujeres siguen creyendo que los hombres tienen más derechos a participar en el mercado laboral, que son mejores líderes políticos y que el acceso a la universidad es más importante para los niños en Chile que para las niñas. Además de ser amplias, estas brechas son varios puntos porcentuales más altas que las observadas para el promedio de los países latinoamericanos y de la OCDE. Al mismo tiempo, la diferencia en la prevalencia de actitudes conservadoras entre los chilenos de más edad y los más jóvenes también es particularmente pronunciada, ya que los más jóvenes tienen una actitud más igualitaria que los mayores (OECD, 2016).

Los estereotipos de género pueden influir en el empleo femenino de múltiples maneras. En cuanto a la oferta de trabajo, por ejemplo, pueden llevar a las mujeres a evitar una búsqueda activa de empleo en el mercado laboral (Christiansen, Lin, Pereira, Topalova, & Turk, 2016). Y lo que es peor, este efecto suele verse agravado por la actitud de la pareja, si comparte la misma actitud recelosa o incluso cree que está en su derecho de inhibir a su mujer de buscar activamente un trabajo remunerado. Las masculinidades restrictivas, según las cuales los “verdaderos” hombres deben ser el sostén de la familia y ganar más que las mujeres, pueden contribuir a la exclusión de las mujeres de puestos de alto nivel y altamente remunerados (OECD, 2021). Además de afectar a la oferta de trabajo femenino, las actitudes sobre los roles de género pueden influir en la demanda de trabajo femenino. Por ejemplo, los empleadores que creen que ciertos trabajos deben ser para hombres y no para mujeres, es menos probable que empleen mujeres o que les

paguen el mismo salario, si las contratan. Existe evidencia de que la diferencia salarial entre hombres y mujeres tiende a ser mayor en países donde una alta proporción de hombres cree que puestos de trabajo escasos deben ir primero a los hombres (Fortin, 2005).

Adicionalmente, algo interesante de analizar, es que tras evaluar las barreras existentes para equilibrar el trabajo y la familia (Chinchilla, Jiménez, & Grau, 2017), se observó que estas forman un marco circunstancial ideal para que los hombres realicen sacrificios familiares y la mujer realice sacrificios laborales. Por un lado, las mujeres perciben a nivel social, la existencia de estereotipos de género, escasa ayuda a la maternidad y una comprensión masculina del éxito. Esto sumado a la falta de flexibilidad y de igualdad de oportunidades a nivel organizativo, generan obstáculos para una carrera profesional ascendente. Por el contrario, en el caso de los hombres, los mismos factores sociopolíticos, configuran expectativas sobre su rol de proveedor en el hogar, lo que sumado a la falta de flexibilidad, propician un menor involucramiento familiar.

Estas barreras son definidas por Chinchilla, Jiménez y Grau (2017) como estereotipos o comprensiones sobre los roles femeninos y masculinos que dificultan el desarrollo profesional de la mujer. Dentro de estas se encuentra la comprensión masculina del éxito, el escaso reconocimiento del papel de la maternidad/paternidad, entre otras. El estudio, “Trayectoria profesional y Familia” elaborado por el Centro Trabajo y Familia del ESE Business School, respalda esta situación. Con el fin de analizar estas barreras sociopolíticas, se realizó una encuesta, en la que se les pidió a los encuestados que señalaran qué tan de acuerdo estaban con una serie de situaciones relacionadas con la existencia de estos estereotipos y valoraciones a nivel social.

Dentro de las barreras más destacadas se encontró que el 83,6% de las personas encuestadas percibía que hay un escaso reconocimiento al papel de la maternidad/paternidad y a su vez al papel social de la empresa. Sumado a ello el 82,0% de los encuestados percibía que existen estereotipos de roles masculinos y femeninos. Por otro lado, alrededor del 78% de la muestra, estaba de acuerdo con que existe una comprensión masculina del éxito y de que a nivel social existe una escasa ayuda a la maternidad. Finalmente se observó también que una gran proporción de personas percibía que existe una escasa ayuda a las familias (75,1%) y que hay un

desencaje entre los horarios laborales y el calendario escolar (72,4%).

Tipos de relaciones

En este mismo estudio, “Trayectoria profesional y Familia”, se analizó el tipo de relación que llevan las personas encuestadas, en el caso de estar casados o vivir en pareja, con el fin de comprender como se organiza esta muestra de familias en Chile. Para esto, Chinchilla, Jiménez y Grau (2017) definieron tipos de relaciones en función del grado de compromiso que asumen en el ámbito familiar y profesional. Los cuatro tipos de relaciones son las siguientes:

- Aliada: implica que, dentro de la pareja, los dos trabajan profesionalmente sin grandes exigencias en el hogar.

- Equilibrista: ambos trabajan tanto dentro como fuera del hogar y tratan de hacer las cosas lo mejor posible en ambos lugares.

- Especializada: se refiere a que uno de los cónyuges se concentra en lo laboral y el otro/a en el ámbito del hogar.

- Adversaria: donde ambos se concentran en el área profesional esperando que el otro se ocupe del hogar.

Se observó que la mayoría de las personas en la muestra declaró tener una relación equilibrista, es decir, ambos miembros de la pareja trabajan fuera del hogar e intentan dividirse las tareas domésticas de la manera más equitativa, correspondiendo este porcentaje al 58,9%. Del resto de la muestra, el 22,9% afirmó tener una relación especializada, donde uno se desempeña en el mundo laboral y el otro se

Tabla 4: Tipo de relación según

Tipo de relación	Hombres	Mujeres	Total
Adversaria	11,4%	23,4%	16,6%
Aliada	1,1%	2,4%	1,6%
Equilibrista	53,9%	65,6%	58,9%
Especializada	33,6%	8,6%	22,9%

▪Falta de políticas de flexibilidad

Otro de los obstáculos que se pueden enfrentar a la organización corresponsable, son la falta de políticas de flexibilidad en las empresas. Esta es percibida como un obstáculo que realmente impide el desarrollo laboral de las mujeres y, por ejemplo, la llegada femenina a las juntas directivas (Debeljuh, Idrovo & Bernal, 2015). Sin embargo, el problema no radica sólo en la falta de políticas, sino que también emergen obstáculos cuando esas políticas existen, pero no se aplican, o porque dada la cultura de la empresa se piensa que al utilizarlas habrá un impacto negativo en la carrera (OIT, 2015). Es indudable que las demandas de la vida familiar son más exigentes para las mujeres que para los varones, por lo que en la medida que las empresas incluyan verdaderamente políticas de flexibilidad se estaría favoreciendo la incorporación de la mujer al mercado laboral y a la alta dirección.

Estas barreras observadas dentro de la empresa pueden comprender como desafíos organizativos. Esto se refiere a aquellos obstáculos o limitaciones que están presentes en las organizaciones y que limitan el desarrollo pleno de las mujeres en el ámbito profesional. En la literatura, estas se han asociado principalmente a la promoción laboral femenina y a la maternidad, ya que corresponden a obstáculos en la cultura organizacional que impiden el avance en sus carreras (Chinchilla, Jiménez, & Grau, 2017).

Para comprender las barreras organizativas, en el informe “Trayectoria profesional y Familia”, se les preguntó a los encuestados por su percepción frente a estas barreras (Bosch et al, 2019). A nivel general, se apreció que más de la mitad de la muestra percibía altas barreras organizativas para su desarrollo profesional, tales como la falta de flexibilidad (86,4%), empresas con culturas muy poco sensibles con la maternidad/paternidad (70,3%), que los hombres prefieren promocionar a hombres (62,5%) y que se discrimina a la mujer por ser madre (62,7%). Además, un alto porcentaje percibía que existe una carencia de referentes femeninos (59,6%).

A partir de lo expuesto, se puede concluir que es importante reflexionar sobre las barreras que impiden una organización corresponsable. Para avanzar en esta materia, se puede trabajar en diferentes ámbitos, como aumentar o mejorar la flexibilidad de tiempo y espacio del mundo laboral, tener horarios laborales más racionales, impulsar modelos femeninos en empresas, o por ejemplo revalorizar tanto la maternidad como la paternidad dentro de la empresa.



AVANZANDO EN CORRESPONSABILIDAD DESDE LAS FAMILIAS, EL ESTADO Y LAS EMPRESAS

La conciliación de la vida laboral y familiar se ha presentado a menudo como una disyuntiva entre los intereses de la empresa y los intereses del trabajador, en una interpretación a veces simplista de un asunto mucho más complejo.

En la práctica, la dificultad de la conciliación no se debe a la falta de voluntad, sino a que los intereses en conflicto suelen ser múltiples: los intereses legítimos de la persona implicada, su pareja y su familia por un lado y las responsabilidades de la empresa por otro, pero también a veces afecta a los intereses legítimos de otros trabajadores, compañeros de empleo, que de una u otra forma deben suplir tiempos o espacios de conciliación cedidos al primero, e incluso puede chocar con los intereses de los clientes o consumidores, que esperan ser atendidos en horarios más flexibles, aperturas más amplias o periodos de entrega más cortos. Todo ello, hace que, pese a que la intención de la sociedad y de las empresas para facilitar al máximo la conciliación, la solución sea complicada.

Resulta evidente clarificar que la necesidad de conciliar no es exclusivamente de las mujeres y que elementos como la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y de cuidados de la familia se convierten en hitos imprescindibles. De esta forma, en este capítulo se revisará y reflexionará sobre las medidas que se pueden realizar desde el Estado, la familia, las empresas y la sociedad en su conjunto para avanzar en corresponsabilidad.

1. Corresponsabilidad desde la familia

Impulsar la corresponsabilidad desde el ámbito familiar es importante, ya que se puede incidir desde lo nuclear al cambio cultural necesario, permitiendo efectivamente alcanzar situaciones reales de igualdad de género en todos los aspectos y a todos los niveles.

Normalmente se suelen dirigir todos los esfuerzos para la defensa y promoción de la igualdad de género al ámbito laboral, y aunque sin duda las medidas de igualdad en la empresa son necesarias, no deberían ser las únicas. Claramente muchas de las situaciones que se producen en el mercado de trabajo son reflejo de lo que ocurre en la sociedad y al interior de las familias. Estos escenarios se encuentran marcadas por distintos aspectos como inercias, presiones, desigual formación, o por ejemplo por reparto sexista de las tareas domésticas dentro del hogar.

Por tanto, además de las medidas que ya se adoptan e impulsan en el ámbito laboral, se debería insistir en otros focos de atención, pues si no se educa y sensibiliza en materia de igualdad y corresponsabilidad en todos los ámbitos, será imposible lograr un cambio cultural tan necesario actualmente. De esta forma, es relevante preguntarse, ¿cómo podemos avanzar en hacer un hogar corresponsable?

Desde distintas organizaciones y fundaciones que impulsan la autonomía económica de la mujer y la equidad de género, dan respuesta a esta interrogante. Desde la fundación Prodemu, explican que para avanzar hacia un hogar corresponsable se debe midiendo el tiempo que cada adulto que integra el grupo familiar dedica al trabajo remunerado, trabajo doméstico y a los cuidados de otros. Al tener los tiempos claros de cada integrante, se puede realizar una negociación y distribución de las diferentes tareas que se deban llevar a cabo. Para esto, es importante tener en cuenta la edad, intereses y capacidades de cada integrante. Es recomendable también que las tareas sean flexibles y por turno, esto con el fin de que cada hijo tenga experiencia de hacer distintas actividades domésticas y de cuidado, para velar porque los hombres no sean los únicos en realizar tareas asociadas a la reparación o construcción y las mujeres las asociadas a la limpieza (Fundación Prodemu, s.f).

A modo resumen el Ministerio de la Mujer y la Equidad de género (2017) de Chile, sintetiza una serie de acciones para lograr un hogar corresponsable, las cuales son:

1. Visibilizar el trabajo doméstico y de cuidados midiendo el uso del tiempo de todas las personas que componen el hogar.
2. Reflexionar sobre la desigualdad en el reparto de tareas domésticas y de cuidado.

3. Valorar la importancia de las labores domésticas y de cuidado.
4. Redistribuir de manera justa y acordada las labores domésticas y de cuidado teniendo en consideración la edad, condición física y de salud de las personas que componen el hogar.
5. Compartir y conversar sobre los acuerdos tomados, atendiendo a que siempre es posible rehacerlos, dependiendo de las condiciones de cada integrante del hogar.
6. Educar desde la niñez en igualdad, es decir, desnaturalizar a través del ejemplo de las personas adultas del hogar la existencia de labores o funciones asociadas específicamente a un género.

Sumado a los trabajos desde e interior de los hogares para avanzar en corresponsabilidad, la sociedad debe buscar fórmulas para poder contar con estructuras y servicios adecuados que posibiliten un óptimo nivel de conciliación y al mismo tiempo permitan mantener y fomentar la necesaria participación laboral, tanto de hombres como de mujeres.

2. Corresponsabilidad desde el Estado

Nos encontramos en un proceso de cambios para la sociedad, entre los que destacan el descenso de la natalidad, el envejecimiento de la población activa y la necesidad de incrementar la participación laboral para, entre otros fines, poder alcanzar la sostenibilidad del sistema de Seguridad Social y garantizar una correlación activa y pasiva del Estado de Bienestar (Osorio, 2009).

En cuanto a la realidad de la corresponsabilidad en Chile, nuestra legislación ha avanzado desde un conjunto de leyes que identificaba a la madre como única responsable del cuidado de los hijos, hacia una legislación que reconoce y/o extiende a los padres trabajadores derechos que les permiten asumir sus responsabilidades familiares, desde una mirada de corresponsabilidad parental.

Chile ha incorporado la responsabilidad paternal en su legislación y políticas familiares de manera paulatina. Una de las primeras aproximaciones del Estado a considerar al padre como un participante de la crianza, fue la promulgación del postnatal paternal de cinco días el año 2005 (Fundación ChileMujeres / Universidad Alberto Hurtado, 2019).

Posteriormente, el año 2006, se crea el Sistema de Protección Integral de la Primera Infancia, Chile Crece Contigo, siendo esta una política focalizada a los hogares más vulnerables del país. Dentro de sus objetivos principales, el programa ha buscado lograr un óptimo desarrollo cognitivo, social y emocional de los niños/as. Para abordar esta tarea, la política consideró desde su diseño la importancia de una figura paterna involucrada desde el proceso de gestación hasta la crianza de los hijos, promoviendo la responsabilidad compartida durante este período de la vida (Chile Crece Contigo, 2019), lo que es una tarea crucial, considerando que gran parte de la población objetivo de este programa vive en hogares monoparentales con sus madres (Ministerio de Desarrollo Social, 2017).

Posteriormente, en el año 2013, se promulgó la Ley 20.680, la cual introduce modificaciones al Código Civil para proteger la integridad de los menores de edad en el caso de que sus padres vivan separados. Esta da un giro respecto a las normas del cuidado personal de los hijos, igualando los derechos del padre y la madre. Mediante esta reforma, la madre no es necesariamente el cuidador prioritario de los hijos en caso de separación, sino que es posible acordar entre ambos cuál de los dos progenitores tendrán la custodia o si esta será compartida. De esta manera el Estado de Chile institucionalizó a nivel legal la corresponsabilidad parental como un valor familiar. En una familia corresponsable, padre y madre participan de forma activa, equitativa y permanente en la crianza y educación de sus hijos (Biblioteca Nacional de Congreso, 2013).

A partir de esta serie de acciones públicas, se aprecia una intención del Estado en el avance de normas sociales que sean afines a la responsabilidad compartida en la crianza. Ahora bien, la práctica efectiva de este principio también implica su aceptación en la esfera laboral. De esta manera el año 2014, el Código del Trabajo cambió su Título II “De la protección a la maternidad” a “De la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar” (Fundación ChileMujeres / Universidad Alberto Hurtado, 2019).

Protección e incentivo a la paternidad activa en el trabajo

Si bien ha habido una paulatina modificación de la legislación laboral para que el padre también pueda involucrarse en la crianza de sus hijos, estas leyes no constituyen derechos irrenunciables

del hombre, por lo que su diseño no obliga ni a los padres a hacer uso del beneficio, ni a las organizaciones a dar el permiso. Según varios autores, la legislación para proteger la paternidad en el mundo del trabajo debe cumplir con cinco condiciones para incentivar su uso. En primer lugar, estos beneficios deben ser derechos irrenunciables, y por ende deben cumplir una condición de no transferibilidad hacia la madre (Lupica, 2015). Por otro lado, para que su uso sea efectivo, cualquier permiso debe contar con mecanismos que financien al menos 2/3 del sueldo del padre, además de que es necesaria la existencia de un fuero paternal, para que no se produzca una disuasión al uso la legislación por miedo a un despido (OIT, 2014). Finalmente, todo permiso prolongado que utilicen los padres no debe traslaparse con la lactancia materna, la cual corresponde generalmente a los seis primeros meses de vida de los niño/as (Lupica, 2015).

Con el fin de comprender las ventajas y desventajas del marco legal para la paternidad en Chile a continuación se exponen las leyes que promueven el involucramiento paterno recopiladas en el Manual de Corresponsabilidad Parental en el Mundo del Trabajo (Fundación ChileMujeres / Universidad Alberto Hurtado, 2019). Dentro de cada ley, se analizó su diseño, en relación las cinco condiciones expuestas anteriormente. Por otro lado, se expone el uso que los padres han hecho de estas, en el caso de que los datos estén disponibles en la Superintendencia de Seguridad Social.

Extensión del fuero maternal al padre

Con el fin de asegurar la estabilidad laboral de la madre, la ley asegura el puesto de trabajo de hasta un año después del descanso maternal de 12 semanas. Este derecho puede transferirse al padre en determinados casos. En primer lugar, por muerte de la madre en el parto, lo que otorga el fuero al padre dentro de todo el período de postnatal maternal y parental. En segundo lugar, el derecho se transfiere en el caso de que la madre muera durante el permiso de postnatal. En este caso, el padre tendría fuero desde el lapso que reste del postnatal. Adicionalmente, si el hombre hace uso del postnatal parental, este tendrá fuero por el doble del período de postnatal que se le fue transferido. Finalmente, los padres que adopten un hijo soltero tendrán fuero paternal de un año desde que el juez hace entrega de la tuición del niño.

Si bien, es un gran avance que el fuero maternal pueda ser transferido al padre, o que se le otorgue en el caso de tomarse el postnatal, la ley aun no protege a todos los padres en el lugar de trabajo. La ausencia del fuero paternal es un factor que puede inhibir la utilización de otros beneficios que impliquen una ausencia más corta, como el acceso al derecho de alimentación o a la licencia por enfermedad grave del hijo menor de un año.

Licencia por enfermedad grave de hijo/a menor de un año

La madre tiene derecho a una licencia por enfermedad grave de hijo menor de un año pudiendo ser transferido al padre en tres casos:

Tabla 5: Traspaso beneficios enfermedad grave

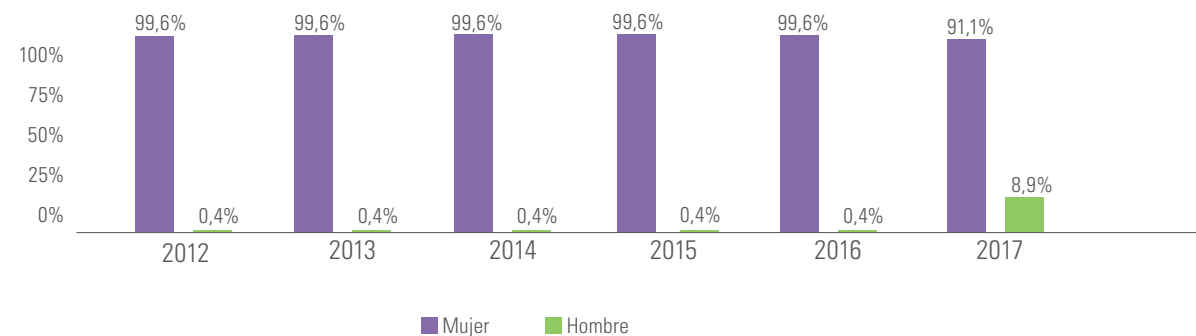
Año	Mujeres Trabajadoras Días de Subsidio Pagados	Hombres Trabajadores Días de Subsidio Pagados	Utilización del Beneficio por Padre Trabajador
2021	4.216.246	1.158	0,03%
2022	1.201.398	1.362	0,11%
2023	1.112.621	1.360	0,12%
2024	1.353.079	1.940	0,14%
2025	1.621.757	2.043	0,13%
2026	1.704.824	2.235	0,13%

Buscando posibles explicaciones al bajo uso de este beneficio por parte de los padres, se encuentra, en primer lugar, que este es un derecho de la madre trabajadora que solo es transferible a su voluntad. Adicionalmente, este puede significar una ausencia laboral prolongada, lo que puede disuadir al padre trabajador a utilizarlo para no generar una imagen de bajo compromiso en el lugar de trabajo. Esto último, es relevante, tomando en cuenta que los padres no cuentan con fuero paternal si es que no se tomaron el permiso de postnatal.

Permiso de alimentación de hijo o hija menor de 2 años

Este permiso consta de una hora para que la madre pueda alimentar a sus hijos menores de dos años, el cual puede ser transferido al padre en el caso de que la madre este de acuerdo. Este permiso es pagado por el empleador y puede hacerse uso de él de tres maneras. En primer lugar, adelantando en media hora el horario de salida y retrasando en media hora el horario de entrada al trabajo. También se puede adelantar en una hora el horario de salida o retrasar en una hora el de entrada. Finalmente, es posible utilizar el permiso en cualquier minuto de la jornada laboral, previo acuerdo con el empleador. Observando el siguiente gráfico se aprecia que el año 2017 hubo un importante incremento del uso de este beneficio en los hombres, pasando de un constante 0,4% a un 8,9%, sin embargo, las diferencias con respecto a la madre aún son importantes.

Gráfico N°12: Uso de permiso de alimentación



Fuente: Elaboración propia a partir de Documento de Trabajo N°11 Superintendencia de Seguridad Social

Las razones del bajo uso de este beneficio pueden coincidir con el débil acceso a la licencia para cuidar a un hijo menor de un año con enfermedad grave, a saber, su transferibilidad, no obligatoriedad y ausencia de fuero. Sin embargo, el aumento que se dio el año 2017 puede deberse a que la ausencia laboral que implica la utilización de la hora de alimentación solo significa una disminución en una hora de la jornada, lo que puede ser más fácil de negociar con el empleador.

Permiso para cuidar al hijo menor de 18 años con riesgo de muerte

Este es un permiso que aplica para ambos padres con un hijo que sufra una enfermedad grave o con riesgo de muerte por un accidente. Puede tomarse de manera simultánea o por separado, sin embargo, no es transferible y tiene una máxima duración de diez jornadas laborales. Para restituir el tiempo utilizado por el trabajo se puede hacer un descuento de los días de vacaciones o recuperar con horas extraordinarias. Si esto no es posible, está la opción de descontar un día de la remuneración mensual hasta la recuperación de los días no trabajados. No se cuentan con estadísticas respecto al uso de este beneficio, ya que, al no ser pagado, no hay datos entregados por instituciones de seguridad social.

Ley Sanna

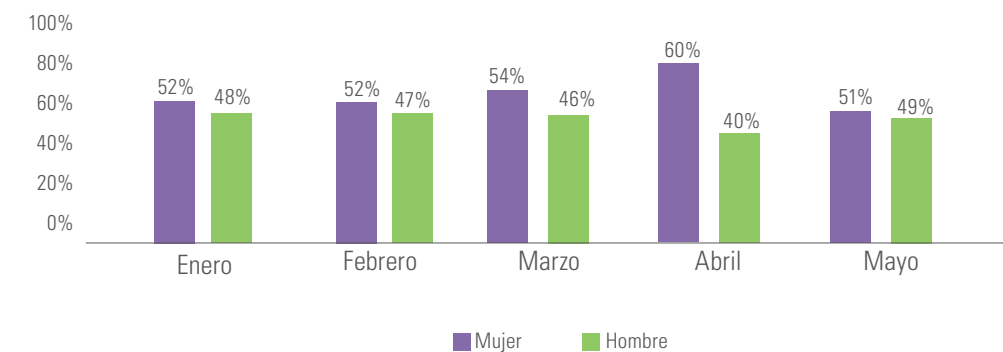
La Ley SANNA fue aprobada el 30 de diciembre del 2017, encontrándose en período de implementación. Este es un seguro obligatorio para madres y padres trabajadores que tienen un hijo menor de 18 años con una condición grave de salud. De esta manera es posible cubrir la ausencia a la jornada laboral en un número determinado de días, según el problema de salud que tenga el niño/a. El número de días de permiso según enfermedad puede observarse en la siguiente tabla.

Tabla 6: Detalle permisos Ley Sanna

Enfermedad	Cantidad de días
Accidente Grave	15 días prorrogables a 45 días
Cáncer	15 días prorrogables a 90 días en un período de 12 meses (180 media jornada)
Trasplante de órgano	15 días prorrogables a 90 días en un período de 12 meses (180 media jornada)
Enfermedad Terminal	Hasta la muerte del hijo o hija

Dentro de las principales ventajas de la Ley SANNA se encuentra, en primer lugar, que esta no tiene tope de cobertura salarial. Por otro lado, es un derecho tanto de la madre como del padre trabajador por separado. A pesar, de que este puede transferir entre ambos en su totalidad, excepto en el caso de accidente, ambos padres lo utilizaron de manera bastante equitativa durante los cinco primeros meses del 2019, excepto en el mes de abril.

Gráfico N°13: Subsidios pagados por Ley Sanna (Enero-Mayo 2019)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Superintendencia de Seguridad Social 2019

Postnatal paternal y parental

El permiso de postnatal parental es un tema importante dentro de la legislación, dado el impacto que este tiene en involucramiento paterno a largo plazo y en su compromiso familiar (Tanaka & Waldfogel, 2007) (Andersen, 2018). Adicionalmente, se ha estudiado que el compromiso en el dominio familiar se transfiere al dominio laboral, aumentando las disposiciones y emociones positivas frente al trabajo (Westman, 2006). De esta manera, este no sería solo un beneficio para el colaborador, sino que también para la organización en el mediano o largo plazo (Aguayo, Brown, & Levto, 2017).

En Chile, existen dos instancias en las cuales el padre puede ausentarse de su lugar de trabajo por el nacimiento de su hijo/a. La primera corresponde al postnatal paternal, que se compone de un permiso de cinco días hábiles que puede usar el padre durante el primer mes de vida/adopción de un hijo o hija. Al ser este un permiso pagado por el empleador, la Superintendencia de Seguridad Social no cuenta con estadísticas para medir ni controlar su uso.

En segundo lugar, los padres pueden acceder a una proporción del postnatal parental si la madre se los transfiere. Es importante comprender que el postnatal parental es un derecho para las madres trabajadoras. Se trata de 12 o 18 semanas (jornada completa o jornada parcial) de permiso a utilizarse inmediatamente después del postnatal maternal obligatorio. La madre puede ceder al padre las últimas semanas de este período, adaptándose este a la modalidad de jornada elegida por la madre. De esta manera, el padre puede ausentarse durante 6 semanas (jornada completa) o 12 semanas (media jornada).

Este permiso se financia mediante un seguro público o privado de salud, cubriendo hasta el 100% del salario con un tope de 75 UF, en el caso de que el hombre use la modalidad jornada completa. Si el padre vuelve a trabajar media jornada, el 50% lo cubre la empresa con la remuneración correspondiente a las horas trabajadas y el 50% adicional lo cubre ISAPRE o FONASA con un tope de 36,6 UF.

A pesar de la existencia de esta legislación, los padres la usan en una proporción muy baja. En los primeros meses del año 2019, solo el 0,02%¹¹ de los permisos de postnatal parental fueron traspasados al padre, cifra que persiste en la tendencia que se visualiza desde el año 2011, cuando el permiso fue declarado como transferible al padre (Cid, Olmedo, Quiroga, & Schmidt, 2017).

Diversos autores explican que este fenómeno obedece a razones

tanto de diseño legal como organizacionales. En cuanto al ámbito legal, debe entenderse el postnatal parental, fue realmente pensado como un derecho de la madre y la decisión de transferirlo está sujeta a su voluntad. En segundo lugar, existe un problema de la superposición del postnatal con la lactancia, lo que dificulta aún más la transferencia del permiso. Finalmente, existe el problema del reemplazo salarial, los hombres usan el permiso en la medida que cubra totalmente su salario (Lupica, 2015). En el ámbito de la organización, esta también tiene un rol, al promover el uso de la legislación, mediante culturas empresariales y liderazgos que apoyen la conciliación en los padres (Fundación ChileMujeres / Universidad Alberto Hurtado, 2019).

Posnatal de Emergencia

A raíz de la crisis producida por el COVID-19, el segundo semestre del 2020 fue publicada en el Diario Oficial la Ley N°21.247, establece beneficios para padres, madres y cuidadores de niños o niñas, en el contexto de la pandemia por COVID-19. Los principales aspectos que regula la Ley, son los siguientes; la licencia médica preventiva parental y la suspensión de contrato laboral por motivos de cuidado.

La licencia médica preventiva parental: La Ley de Crianza Protegida permite que las madres y los padres, cuyos permisos de postnatal parental terminen entre el 18 de marzo de 2020 y la fecha hasta que se extienda el estado de excepción (vigente hasta el 30 de junio 2021), soliciten la Licencia Médica Preventiva Parental (LMPP).

Pueden optar al beneficio todos los trabajadores dependientes e independientes, además de las funcionarias y los funcionarios, cuyo postnatal parental termine entre el 18 de marzo y la fecha hasta que se extienda el estado de excepción (vigente hasta el 30 de junio del 2021). Los trabajadores independientes también tienen derecho a este beneficio si hubieren hecho uso del permiso posnatal parental. Es necesario tener en cuenta, que, si ambos padres hicieron uso del permiso postnatal parental, cualquiera de ellos (a elección de la madre) podrá acceder a la Licencia Médica Preventiva Parental. Además, las madres que se acojan al beneficio tendrán una extensión de su fuero.

Por último, la Licencia Médica Preventiva Parental (LMPP) siempre corresponde a jornada completa (reposo total) y se extiende por un período de 30 días, pudiendo ser 2 veces

¹¹ Dato obtenido de las Bases de Datos Públicas de la Superintendencia de Seguridad Social.

renovada por periodos iguales y, en forma continua, durante el estado de emergencia sanitaria por Covid-19. Es decir, puede durar hasta un máximo de 90 días.

La ley Ley N°21.247, también contempla la suspensión del contrato de trabajo. Esto, consiste en la posibilidad de suspender el contrato de trabajo de aquellos trabajadores que cumplan con los siguientes requisitos:

- Tengan el cuidado personal de un niño o niña, que haya nacido a partir del año 2013;
- El funcionamiento del establecimiento educacional, jardín infantil y/o sala cuna al que asiste el mencionado niño o niña haya sido suspendido por acto o declaración de la autoridad competente para el control de la enfermedad denominada COVID-19;
- Se encuentren afiliados al seguro de desempleo;
- Cumplan con los requisitos para acceder a las prestaciones derivadas del seguro de desempleo;
- No sean elegibles para hacer uso de la licencia médica descrita en el número anterior (LMPP).

Se producirá el cese temporal de la obligación de prestar servicios por parte del trabajador y de la obligación de pagar remuneración y demás asignaciones por parte del empleador. No obstante, durante la vigencia de la suspensión el empleador estará obligado a pagar las cotizaciones previsionales y de seguridad social, tanto de su cargo como aquellas del trabajador, con excepción de las cotizaciones del seguro social.

Como pudo observarse en este apartado, el uso de la legislación para la corresponsabilidad por parte de los padres aun es bajo en Chile (Cid, Olmedo, Quiroga, & Schmidt, 2017), lo que puede deberse a causas culturales, pero también a diseños legislativos que no toman en cuenta las necesidades laborales de los padres, ni su rol en la familia hoy en día. En general, el bajo uso de todo este conjunto de prestaciones se debe a que estos son derechos de la mujer trabajadora, carecen de obligatoriedad de uso para el hombre y muchas veces no son cubiertos o pagados por el empleador.

3. La cultura corresponsable desde la empresa

La corresponsabilidad también puede ser generada y potenciada desde las organizaciones y empresas, quienes lo pueden lograr fomentando un cambio cultural, y apoyando no solo a las mujeres en su demanda de conciliación sino también a los hombres. Las empresas se encuentran implicadas en materia de conciliación, ya que se trata de una cuestión de interés general, que además afecta al mercado de trabajo y en concreto a las circunstancias que rodean el desempeño de la actividad laboral. Igualmente, se encuentran comprometidas con la evolución de la sociedad, con el propósito de incrementar el empleo y por supuesto con la incorporación natural de la mujer en el ámbito laboral en condiciones de igualdad de trato y oportunidades.

Para que la conciliación sirva como estrategia para la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, las medidas que implementan las empresas no pueden ir dirigidas exclusivamente a las mujeres, sino que se han de hacer extensibles a mujeres y hombres. El término corresponsabilidad hace alusión, precisamente, a que los hombres reduzcan su absentismo en el ámbito doméstico, se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de hijas e hijos, ascendientes u otras personas dependientes y, por tanto, se acojan a las medidas de conciliación que ofrecen las empresas en la misma medida que las mujeres.

El padre que participa y se hace corresponsable no debería tener que mentir en el trabajo para cumplir con sus responsabilidades de padre ni mucho menos sentirse avergonzado, sino todo lo contrario. En este sentido, en el diseño de la política pública debe comprenderse que no todo se resuelve con leyes, ya que junto con reformar se requiere un cambio cultural profundo, en donde prime un cambio de actitud que defienda la corresponsabilidad (Clapes UC, 2015).

La conciliación ha de verse con una mirada distinta, como un elemento fundamental para la gestión de las personas, del talento y la flexibilidad hacia el futuro, debiéndose integrar en las características individuales de cada situación y dentro de cada empresa, prestando atención a las especificidades de cada una de ellas.

El objetivo que se persigue es impulsar un proceso de cambio en la organización a fin de conciliar la vida familiar y laboral, y por lo tanto, en él se definirán las acciones y requisitos que se han de adoptar para implantar el plan. Medidas como; la creación de equipos de trabajo multidisciplinares autogestionados (Cleland, 1996; Wheelan, 1999; Garvin,

2000), que definan su propio proceso productivo, teniendo flexibilidad en su horario de trabajo, y la democracia organizativa (Cloke y Goldsmith, 2002; Manville y Ober, 2003), se presentan como solución para la conciliación de la vida laboral y familiar. El cambio, por tanto, consiste en que cada persona ejerza su autocontrol en extremo, en coherencia con su responsabilidad (Drucker, 2000), y en que, desde dentro de la organización se generen esfuerzos que persigan la armonización de los objetivos individuales de sus miembros y los objetivos colectivos (Leonard y Straus, 2000; Manville y Ober, 2003; Guerras y Navas, 2008).

Se trata de un proyecto compartido desde los pensamientos estratégicos hasta el día a día, incluyendo en él las necesidades de los clientes y los trabajadores, que plantea una actividad mucho menos jerarquizada, con flexibilidad horaria y con mayor autonomía, y que requiere, por ende, una elevada comunicación y responsabilidad (Drucker, 2000). Esta perspectiva de consideración de la empresa como una coalición de participantes es la que presenta la teoría del comportamiento de la empresa, y es socialmente beneficiosa para ella (Douma y Schreuder, 2004). Los estilos de dirección están evolucionando, teniendo un impacto positivo en el clima laboral, la satisfacción y los niveles de conciliación. Las empresas no son ajenas a los beneficios asociados a este desarrollo, observándose un mayor compromiso en el liderazgo de las mismas, en este sentido se pueden destacar entre otras mejoras derivadas de la conciliación; la reputación global de la firma, la reducción del absentismo injustificado y la rotación no deseada, el compromiso de los trabajadores, las relaciones laborales reduciendo conflictividad y proporcionando bienestar en el colaborador (Redmad, 2021).

Para avanzar en medidas de corresponsabilidad en los cuidados, a continuación, se exponen las principales recomendaciones para el sector empresarial (PNUD, 2009)

- Identificar las dificultades que puede generar la organización del trabajo para la dinámica familiar cuando hay niños pequeños que cuidar o personas en situación de dependencia.
- Para identificar esas dificultades, sería de interés promover diálogos a nivel de las empresas o el sector de actividad donde participen varones y mujeres de distintas generaciones y con diferente acceso a servicios de cuidados.
- Estudiar opciones de medidas de corresponsabilidad

en los cuidados considerando la experiencia nacional e internacional.

- Realizar actividades de capacitación y sensibilización sobre corresponsabilidad en los cuidados con mandos altos y medios y, en particular, con quienes gestionan los recursos humanos, para generar conciencia sobre esta problemática y elaborar posibles alternativas para su implementación.
- Analizar el uso de las medidas existentes, y sus potencialidades y limitaciones para avanzar en igualdad.

■ Propuestas para lograr una conciliación corresponsable dentro de la empresa

El informe denominado Agenda laboral para la Corresponsabilidad (2018) realizado por Clapes UC, entregó un conjunto de propuestas para lograr una conciliación corresponsable que permita elevar la participación femenina, y una mayor y mejor inserción laboral de la mujer. Lo anterior es relevante ya que los datos en Chile muestran que entre las mujeres que se marginan para ingresar a la fuerza laboral, la mayoría lo hace por responsabilidades familiares permanentes (cuidado de los hijos o personas dependientes), el 97% son mujeres.¹²

Este mismo informe propone algunas alternativas que pueden realizar las empresas para promover la conciliación trabajo y familia:

Bolsa de horas entre empleador y trabajador: la posibilidad de pactar una bolsa de horas entre empleador y trabajador, para que éste pueda ausentarse del trabajo con motivo de razones familiares y que posteriormente dichas horas de permiso sean compensadas al empleador. Esto permitiría abordar diversas situaciones, incluyendo, por ejemplo, enfermedades comunes que impidan a los hijos ir al colegio y dificulten que el trabajador pueda llegar hasta su lugar de trabajo, las cuales no están cubiertas por los permisos que existen en la legislación para las enfermedades graves. Es importante fomentar que esta medida sea aplicada para todos los trabajadores de la empresa.

Promover el teletrabajo: El reconocimiento del teletrabajo en la legislación nacional se produjo en 2001, en la Ley N° 19.759. Esta ley incorporó a la legislación diversas fórmulas contractuales para promover el trabajo,

¹² Clapes UC (2018). *Agenda laboral para la Corresponsabilidad*.

entre las que se encontraba el trabajo realizado en lugares distintos al recinto empresarial a través de medios tecnológicos, esto es, el teletrabajo. Producto de la actual pandemia, esta forma de trabajar se ha convertido en la nueva normalidad. Las empresas se han incorporado al modelo de trabajo híbrido, en donde los empleadores cumplen sus jornadas laborales de manera online y presencial. Seguir potenciando esta forma de trabajo, puede ser positivo para los trabajadores ya que es una oportunidad para poder conciliar la vida familiar y el trabajo.

Capacitación, formación e incentivos: La conciliación corresponsable no debiera quedar reducida a acuerdos contractuales o convenciones privadas, sino que debiera ser abordada como una responsabilidad de la empresa, de la sociedad civil y del Estado, y desde esta perspectiva, es necesario contemplar medidas desde la educación escolar, centrando esfuerzos para modificar el origen cultural y social del problema. Al interior de la empresa se pueden formar a los trabajadores en conciliación responsable a través de permisos de paternidad efectivamente utilizados por trabajadores y educando con capacitaciones sobre la valoración social del trabajo familiar no retribuido. Para avanzar en esto es fundamental el rol de los departamentos de recursos humanos difundiendo e implementando medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

■ ¿Qué aspectos se deben tomar en cuenta en la implementación de medidas?

Es imprescindible señalar que no todas las empresas disponen de los mismos márgenes organizativos, y en este sentido no son comparables las posibilidades que puede tener una empresa de gran tamaño frente a una microempresa o PYME, que no dispone de los mismos recursos para hacer frente a las distintas situaciones de conciliación. No impacta igual ni tiene las mismas consecuencias una reducción de jornada en una empresa de 50 trabajadores que en una empresa de cuatro, por ejemplo. Entran a menudo en conflicto esos intereses cruzados con otros trabajadores, compañeros del primero, que sin duda requieren también de respeto y protección.

Asimismo, las peculiaridades de cada sector deben tomarse en cuenta a la hora de adoptar estas medidas, pues cada uno se configura de manera diferente y presenta características propias. No es lo mismo la aplicación de medidas de

conciliación en sectores relacionados con el ocio, el comercio o el turismo, por citar unos ejemplos, donde los clientes consumidores marcan las exigencias de disponibilidad horaria, que en sectores de oficinas o industriales donde la planificación por parte de la empresa puede ser más autónoma con carácter general. Por tanto, más allá de la voluntad de la empresa para llegar a un acuerdo con el trabajador sobre las distintas opciones de flexibilidad que se pueden adoptar, hay que tener en cuenta la posibilidad que tiene la empresa y la viabilidad de la medida a llevar a cabo, así como atender a otras cuestiones imprescindibles como pudieran ser la su productividad y competitividad, sin las que sería imposible el mantenimiento y creación de empleo.

Es por ello que sería extremadamente complejo diseñar una única fórmula para implantar estas medidas, que fuera aplicable por todas las empresas con carácter general, debiéndose por tanto remitir la adopción de las mismas al ámbito de la negociación colectiva y/o a cada empresa, para poder determinar qué medidas son más eficaces, y en cualquier caso, cuáles podrían ser implantadas en cada supuesto concreto.

4. ¿Cuál es el costo de la falta de políticas conciliatorias?

Son claros los aportes que las políticas conciliatorias pueden hacer a la productividad de las empresas, así como al sostenimiento y ampliación de las capacidades productivas de la población. Además, al formalizar los mecanismos de conciliación, se genera un importante potencial de creación de trabajo decente, especialmente para las mujeres. Las consecuencias negativas (de mediano y largo plazo) de la falta de este tipo de iniciativas exceden las situaciones individuales; generan costos sociales y amenazan el rendimiento económico de los países. Esto se puede evidenciar en tres dimensiones tres dimensiones:

1. A nivel macroeconómico: porque existe un desaprovechamiento de la fuerza de trabajo (especialmente femenina) que afecta la productividad y competitividad de los países y debilita sus trayectorias de crecimiento (OIT-PNUD, 2009).

2. A nivel de unidades productivas: porque el esfuerzo que realizan las personas para conciliar vida

familiar y laboral genera una enorme tensión que afecta su rendimiento y conlleva una menor productividad (OIT-PNUD, 2009).

3. En la calidad de vida individual y familiar: esto se manifiesta en problemas de salud y pérdida de ingresos para las mujeres; falta de oportunidades de educación para niños, niñas y adolescentes; y riesgo de trabajo infantil. También se profundiza la conflictividad social, lo que se expresa en comportamientos disruptivos: delincuencia, consumo de drogas (OIT-PNUD, 2009).

Un costo potencial adicional es el riesgo de supervivencia de la propia sociedad. Por ejemplo, una de las causas de la baja fecundidad en varios países de Europa es, justamente, la serie de problemas a los que se ven enfrentadas las mujeres a la hora de conciliar el trabajo remunerado con sus responsabilidades familiares. Ello, debido a los costos de oportunidad indirectos de ser madre y los costos asociados al cuidado infantil.

Esta tendencia estaría reforzando el envejecimiento de la población y contribuyendo a las crisis de cuidados en ese continente (Esping-Andersen, 2000). Existe el riesgo de una tendencia similar en América Latina y el Caribe, en particular entre las mujeres con mayores niveles de educación, y que se ve agudizada en la clase media por la ausencia de servicios accesibles de cuidado infantil. Finalmente, existe un costo para la democracia y el ejercicio de derechos ciudadanos, pues la falta de conciliación restringe la participación de las mujeres en la vida pública.

▪ Costos para la productividad de las empresas

La tensión entre vida familiar y laboral puede generar un menor rendimiento en el puesto de trabajo, insatisfacción e incremento de la rotación a nivel de unidades productivas (OIT-PNUD, 2009). Aunque algunas empresas reconocen que abordar esta tensión tiene efectos positivos en la productividad, todavía no es una prioridad en el diseño estratégico de la mayoría. A ello hay que sumar la gran heterogeneidad que existe entre las firmas (tamaño, sector, niveles de calificación de su fuerza de trabajo), lo que afecta la percepción del problema y los costos de no contar con medidas conciliatorias.

En el caso de las empresas que poseen una política de

conciliación, ésta trasciende las exigencias legales y suele ser fruto de una estrategia organizacional o de la negociación colectiva. Las medidas son variadas y van desde la definición de jornadas y horarios laborales hasta la creación de servicios de cuidado propiamente dichos.

La tensión no resuelta entre vida laboral y familiar genera una mayor rotación de personal y dificultades para contratar y retener trabajadores y especialmente trabajadoras de mayor nivel de especialización, por lo tanto, indispensables para la marcha de la empresa. Ello también aumenta los costos, tanto de reclutamiento como de inducción y formación. Aunque hay una calificación que viene desde fuera, asociada al nivel educativo de la fuerza de trabajo, otros aprendizajes son propios del puesto y sólo se obtienen en la práctica laboral. Estos costos son mayores en empresas que invierten en políticas de capacitación, ya sea brindando cursos en las propias unidades productivas o promoviendo (y muchas veces solventando) la capacitación externa de su personal (OIT-PNUD, 2009).

Cuando las empresas compiten entre sí por contar con las personas más calificadas en determinados campos, la presencia de políticas institucionales amigables con la familia puede inclinar la balanza a favor de unas y no de otras. Una encuesta mundial entre graduados universitarios documentó que, a la hora de elegir empleador, la existencia de medidas que permitiesen conciliar vida laboral y familiar era el factor más importante para la gran mayoría de ellos –superando la importancia del salario (Earle, 2003).

▪ Costos sociales

La masiva inserción laboral femenina se ha producido en un escenario con políticas de conciliación débiles. Esto ha traído múltiples consecuencias negativas, que a su vez han generado una presión adicional sobre la inversión social, especialmente en contextos de baja prioridad fiscal.

Para las trabajadoras lo anterior conlleva agotamiento y deterioro en su salud física y mental. En el caso de niñas y jóvenes, las tareas de cuidado que deben asumir mientras sus madres trabajan remuneradamente pueden afectar su rendimiento educativo e incentivar la deserción escolar. La precaria situación de cuidado de los niños/niñas, personas discapacitadas y adultos mayores, particularmente de familias de menores ingresos, genera mayores riesgos para su salud, integridad física, emocional y psíquica. Además,

la falta de educación temprana perjudica el posterior rendimiento escolar (OIT-PNUD, 2009).

Para muchas mujeres de estos grupos, la falta de servicios de cuidado es la principal razón por la cual no están trabajando o por la que se emplean en trabajos informales y mal remunerados. Un ejemplo elocuente: el 40% de las madres que trabajan en el sector informal en Ciudad de Guatemala citan la “falta de servicios de cuidado infantil” como la principal razón para no laborar en la economía formal (Cassirer y Addati, 2007). La presencia de medidas conciliatorias es una herramienta importante para mejorar la inserción laboral de las mujeres pobres y así incrementar el ingreso de sus hogares y la retención de niños/as y jóvenes en el sistema educativo. La mayoría de las madres trabajadoras que recurren a servicios de sala cuna del Sistema de Protección a la Primera Infancia “Chile Crece Contigo”, manifiestan que, de no contar con este apoyo, se verían forzadas a dejar sus trabajos o estudios (MIDEPLAN, 2008).

Pero los costos no se agotan en la población de menor edad: también alcanzan a las personas adultas mayores. El rápido envejecimiento de la población junto a la ausencia de políticas específicas de cuidado implicará en el largo plazo problemas crecientes. Esto es particularmente relevante si se toma en cuenta que el cuidado de las personas mayores y enfermas es el que menos se redistribuyen hombres y mujeres (OIT-PNUD, 2009). Además, se trata de una tarea compleja y exigente en términos de los conocimientos requeridos; significa mayor desgaste físico y es más difícil de combinar con otras actividades. La ausencia de opciones de cuidado para esta población se traduce también en una desprotección en términos laborales y de seguridad social para las mujeres que los atienden.



RECOMENDACIONES Y BUENAS PRÁCTICAS

En el siguiente apartado se expondrán distintas recomendaciones para impulsar la cultura corresponsable desde el Estado, las empresas y desde el ambiente familiar. Las medidas y estrategias expuestas fueron recolectadas a través de diferentes estudios e investigaciones.

1. Desde el Estado

A nivel de políticas públicas es positivo contar con un sistema de cuidados a nivel nacional, ya sea para niños, adultos mayores y personas dependientes. Como objetivo inmediato, es necesario entonces invertir en cuidados de larga duración. Esto podría requerir la ampliación del programa Chile Cuida, tanto geográficamente como entre grupos de ingresos. Junto a ello, facilitar el acceso a la información sobre los servicios disponibles en el área local puede ser una forma de orientar a las familias hacia los recursos que podrían ayudarles.

Por otro lado, se valora como buena práctica establecer semanas reservadas de permiso de paternidad como parte del permiso parental. Aunque en Chile ya existe un permiso parental del que pueden hacer uso tanto los hombres como las mujeres, son pocos los padres que lo utilizan. Muchos países europeos han tenido éxito en aumentar su uso reservando una parte del permiso parental para los padres, lo que significa que este derecho le pertenece a él, y por lo tanto es intransferible.

Asimismo, es importante transversalizar el enfoque de parentalidad en el conjunto de las políticas públicas, tales como el sistema de protección social a la infancia Chile Crece Contigo, política que provoca el encuentro y el diálogo del Estado y las familias chilenas, en particular en los hospitales públicos. Muchos padres acompañan a las madres a los controles prenatales, constituyendo ese es un buen momento para trabajar con ellos (Lupica,2015).

Por último, la legislación laboral referida al cuidado infantil y la conciliación entre la vida laboral y familiar son una herramienta privilegiada para alterar o reforzar la división sexual del trabajo remunerado y no remunerado. No obstante, modificar las pautas socioculturales requiere un esfuerzo adicional: mientras se mantenga la idea de que el cuidado no es un derecho de ciudadanía y, por lo tanto, el Estado y la sociedad no se comprometan con su atención a través de la corresponsabilidad y desde un enfoque de parentalidad, este tipo de actividad continuará siendo subvalorada y asumida por los grupos que tradicionalmente se han hecho cargo de ella (Lupica,2015).

Ahora al analizar aquellas estrategias que puede implementar el Estado en el área educacional para fomentar la corresponsabilidad, se destaca el actual proyecto de ley que busca ampliar la educación formal de la primera infancia y atención extraescolar. El objetivo del actual proyecto de ley es la creación de un sistema de atención a la niñez más universalizado, aboliendo el umbral de tamaño en base al cual los empresarios con más de 20 trabajadoras deben prestar asistencia a niños menores de dos años.

Junto a ello, otra buena práctica que puede ser implementada desde los centros educacionales, es ofrecer capacitaciones para crear consciencia en los profesores en lo que respecta a actitudes y estereotipos de género en la escuela. Una de las enseñanzas de la experiencia internacional es que los esfuerzos para crear una cultura favorable a la igualdad de género deben comenzar desde una educación temprana y con el apoyo voluntario de los profesores. La formación específica es importante para ayudar a los profesores a adaptar sus estrategias pedagógicas al grupo etario de los niños.

A modo general es importante que el gobierno, impulse y promueva el diálogo entre el sector empresarial y sindical para identificar las dificultades para la conciliación entre la familia y el trabajo que enfrentan varones y mujeres, en los distintos sectores de actividad. Ello se puede lograr al promover intercambios de experiencias sobre la temática en el ámbito nacional y regional, convocando a dirigentes de empresas y sindicatos.

También es relevante desarrollar campañas de sensibilización, en cuanto a los cuidados, para los distintos actores involucrados y para la sociedad en general. Por eso es relevante, levantar y sistematizar los impactos de las medidas que se implementan para generar ejemplos de buenas prácticas.

2. Desde las empresas

Dentro de las empresas y organizaciones es posible buscar y facilitar la corresponsabilidad a través de la promoción del uso de políticas de conciliación para todos, incentivando a que tanto, padres como madres hagan uso de su tiempo de postnatal.

Existen diversos motivos que hacen poco atractivo hacer uso del permiso posnatal parental. Frente a ello, puede ser una buena estrategia, implementar medidas que se hagan cargo de solventar la diferencia entre el monto del subsidio y el sueldo íntegro del trabajador, de ser este superior, para que estos no vean disminuidos sus ingresos y puedan tomar el permiso postnatal parental. En la misma línea, es importante promover una cultura laboral en que el padre —si la madre así lo desea— pueda hacer uso del derecho a cuidar a su hijo o hija enfermo menor de un año, recibiendo el subsidio.

Muchas empresas, entre ellas varias que pertenecen al Club Empresas Trabajo y Familia del ESE Business School, como son el Grupo Security, BCI, entre otras, han implementado políticas de postnatal dirigidas especialmente a sus padres trabajadores, en las cuales promueven y extienden el permiso paternal que existe por legislación.

A modo general, es importante generar las condiciones laborales para que ambos padres puedan hacer uso de su derecho de cuidar a su hijo o hija enfermo, para que la realidad no se transforme en una práctica de transferencia de los derechos de los padres a las madres.

Dentro de la empresa debe existir una preocupación por identificar las dificultades que se generan en la organización del trabajo para la dinámica familiar cuando hay niños pequeños que cuidar o personas en situación de dependencia. Para identificar esas dificultades, sería de interés promover diálogos a nivel de las empresas o el sector de actividad donde participen varones y mujeres de distintas generaciones y con diferente acceso a servicios de cuidados. Una vez identificadas las dificultades, resulta beneficioso realizar actividades de capacitación y sensibilización sobre corresponsabilidad en los cuidados con mandos altos y medios y, en particular, con quienes gestionan los recursos humanos, para generar conciencia sobre esta problemática y elaborar posibles alternativas para su implementación.

Otra práctica favorable a la cultura corresponsable es la opción de trabajo flexible. Dependiendo del tipo de trabajo, la flexibilidad de los horarios de entrada y el teletrabajo pueden reducir la falta de tiempo que experimentan los padres, reflejando las largas jornadas de trabajo, desplazamientos y obligaciones familiares. Las recientes leyes de teletrabajo tienen características positivas que el gobierno podría reforzar aún más, por ejemplo, apoyando financieramente a las empresas que estén dispuestas a invertir en su infraestructura de ICT y en la formación de habilidades digitales en zonas rurales.

Por último, tal como se expuso en la literatura de este estudio la corresponsabilidad desde el ambiente familiar tiene estrecha relación con el trabajo doméstico. Sin embargo, este tipo de trabajo no sólo se orienta a tareas domésticas, sino que también incorpora la crianza de los hijos y su educación (Maganto et al., 2010). De esta forma es importante que las tareas de hogar sean compartidas por todos los miembros de la familia. En el caso de los niños, hay ciertas tareas que pueden realizar de acorde a su edad. Para el cuidado de los hijos y de otras personas dependientes es relevante poner sobre la mesa el trabajo y tiempo que dedican cada adulto dentro del hogar, teniendo en cuenta además el tiempo dedicado al trabajo remunerado de ser el caso. A través del análisis de la organización y distribución de los integrantes se pueden generar discusiones que permitan una distribución equitativa en cuanto al cuidado de otros.



CONCLUSIONES Y DESAFÍOS

Se ha producido una evolución favorable en el tiempo respecto a un reparto más equitativo del trabajo entre hombres y mujeres. Sin embargo, aún no se ha alcanzado el modelo de corresponsabilidad deseado. Los cambios sucedidos en la esfera pública, con el desarrollo económico y social del país y la masiva incorporación de la mujer al trabajo fuera del hogar, no se han trasladado a la esfera privada. Así, las relaciones existentes continúan generando diferencias significativas en el uso del tiempo en el trabajo remunerado y no remunerado por sexo. Esto genera una mayor carga global de trabajo para las mujeres y ocasiona importantes repercusiones para ellas tanto a nivel personal como laboral, en este último contexto, limitando su acceso y promoción en el trabajo.

Junto con lo anterior, históricamente, los roles dentro de la familia han estado diferenciados por el sexo que posea cada individuo y por las pautas entregadas por la cultura en la cual están insertos. Esta visión social de lo que debe hacer una persona, determina el papel que ejerce dentro de su núcleo familiar. En el caso del rol de la mujer, éste ha estado basado en los quehaceres del hogar y en la crianza y cuidado de los hijos, centrando toda su atención a la mantención de éste y la preocupación por cada integrante de su familia. Por el contrario, el rol de los hombres, históricamente, ha estado relacionado con el mantenimiento económico de la familia, enfatizando su rol de proveedor. Sin embargo, esta visión cultural respecto a los roles de los hombres y las mujeres se ha ido transformando en la medida en que los hombres y particularmente las mujeres han asumido roles en el espacio público, generando cambios radicales en las dinámicas familiares y en el sector económico y laboral (Cifre y Salanova, 2004).

Este cambio en el modo de organización familiar, junto con la incorporación de la mujer al mercado laboral, daría cuenta de una modificación crucial en el funcionamiento en los hogares, debido al aumento de responsabilidades para la mujer, implicando un cambio a nivel laboral y familiar según Arriagada (González y Reyes, 2009). Así, si bien los hombres han comenzado a participar más en los quehaceres del hogar y en el cuidado de los hijos (Rodríguez, Peña y Toriό, 2010), las investigaciones existentes sugieren que los hombres, en comparación con las mujeres, se muestran poco dispuestos a organizar su tiempo libre para colaborar con los quehaceres de sus parejas (Aguayo, Correa y Cristi, 2011; Cifre y Salanova, 2004; Olavarría, 2004; Thompson, 1991 en Kawamura y Brow, 2010).

A partir de lo anterior, toma relevancia el tema del equilibrio entre la vida laboral y familiar, ya que al interactuar ambos mundos se influyen positiva o negativamente, generando equilibrio o conflicto. Con la inclusión de la mujer al sistema laboral han ocurrido cambios en la dinámica familiar y en la distribución de las tareas domésticas, como por ejemplo el tiempo que ambos dedican a estar físicamente en el hogar y las actividades que desarrollan dentro de éste (Rodríguez, Peña y Toriό, 2010).

Dentro de esta investigación se revisaron aquellas barreras que impiden avanzar plenamente en una cultura corresponsable. Se describió que, los factores culturales juegan un rol relevante en la baja corresponsabilidad que se observa en la sociedad actualmente. Contreras y Plaza (2010), indican que las mujeres que han internalizado una cultura machista y conservadora participan menos en el mercado laboral, relación que es estadísticamente significativa, lo que trae diversas consecuencias. Una de ellas, es la organización estructural que se da en la sociedad, donde se asume explícita e implícitamente que el rol principal de la mujer es de cuidado (Killewald, 2012), siendo la conciliación trabajo y familia una necesidad netamente femenina (Scherer & Steiber, 2007).

Por otro lado, la conciliación de la vida laboral y familiar se ha presentado a menudo como una disyuntiva entre los intereses de la empresa y los intereses del trabajador, en una interpretación a veces simplista de un asunto mucho más complejo. En la práctica, la dificultad de la conciliación no se debe a la falta de voluntad, sino a que los intereses en conflicto suelen ser múltiples. Están así presentes los intereses legítimos de la persona implicada, su pareja y su familia por un lado y las responsabilidades de la empresa por otro, pero también a veces afecta a los intereses legítimos de otros trabajadores, compañeros de empleo, que de una u otra forma deben suplir tiempos o espacios de conciliación cedidos al primero, e incluso puede chocar con los intereses de los clientes o consumidores, que esperan ser atendidos en horarios más flexibles, aperturas

más amplias o periodos de entrega más cortos. Todo ello, hace que, pese a que la intención de la sociedad y de las empresas para facilitar al máximo la conciliación, la solución sea complicada.

Resulta evidente clarificar que la necesidad de conciliar no es exclusivamente de las mujeres y que elementos como la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y de cuidados de la familia se convierten en hitos imprescindibles. Para lograr un equilibrio adecuado, no solo es necesario la conciliación, sino que es conciliación con corresponsabilidad. Esto implicará, necesariamente, una redistribución de las tareas dentro y fuera del hogar. Es por ello, que, en este estudio, se revisó la corresponsabilidad desde el Estado, las empresas y las familias, además de reflexionar sobre las medidas que se pueden realizar desde el Estado, la familia, las empresas y la sociedad en su conjunto, para avanzar en corresponsabilidad.

A partir de este análisis surge nuevamente la necesidad de recalcar la importancia de la conciliación trabajo y familia y vida personal, no solo porque esta brinda mayores posibilidades a las mujeres para insertarse al mundo laboral, sino que también porque ésta es uno de los pilares que protege la maternidad, la paternidad, el desarrollo pleno de la infancia y por ende un futuro sostenible para todos (International Federation for Family Development, 2019).

BIBLIOGRAFÍA

Artázcoz, L., Borrell, C., Rohlf, I., Beni, C., Moncada, A. y Benach, J. (2001). "Trabajo doméstico, género y salud en población ocupada". *GacSanit*, 15(2), 150-153.

Bosch, M., & Riumalló, M. (2019). *Trayectoria Laboral y Familia*. Centro de Trabajo y Familia ESE Business School.

Bosch, M., & Riumalló, M. (2014). *Percepciones y prácticas de conciliación y corresponsabilidad en organizaciones públicas y privadas*. Centro de Trabajo y Familia ESE Business School.

Buswell, L., Zabriskie, R. B., Lunderberg, N., & Hawkins, A. J. (2012). *The relationship between Father involvement in family Leisure and Family Functioning: The Importance of Daily Family Leisure*. *Leisure Science*, 34, 172-190.

Centro de Encuestas y Estudios Longitudinales UC (2020). *Encuesta Empleo Covid-19*.

CEPAL, N. (2021). *Panorama Social da América Latina 2020*. Publicación de las Naciones Unidas.

CEPAL (2010) *Panorama Social de América Latina 2009*. Publicación de las Naciones Unidas.

Chinchilla, N.; Poelmans, S. & León, C. (2003) *Políticas de Conciliación Trabajo-Familia en 150 Empresas Españolas*. Documento de Investigación, IESE Business School, Universidad de Navarra, España.

Cifre, E. & Salanova, M. (2004). *Estrategias de conciliación familia/trabajo: buscando la calidad de vida*. *Estudios Financieros*, 259, 11-154.

Connolly, S., & Gregory, M. (2008). *Moving down: women's part time work and occupational change in Britain 1991-2001*. *The economic journal*, 118(526), F52-F76.

Contreras, D., & Plaza, G. (2010). *Cultural factors in women's labor force participation in Chile*. *Feminist Economics*, 16(2), 27-46.

Cooklin, A., Westrupp, E., Strazdins, L., Giallo, R., Martin, A., & Nicholson, J. (2016). *Fathers at Work: Work-Family Conflict, Work-Family Enrichment and Parenting in an*

Australian Cohort. *Journal of Family Issues*, 37(11), 1611-1635.

Cummings, E., Goeke-Morey, M., & Raymond, J. (2004). *Fathers in family context: Effects of marital quality and marital conflict*. En M. Lamb, *The Role of the Father in Child Development* (págs. 196-221). New York: Wiley.

ECLAC & ILO (2020), *Employment Situation in Latin America and the Caribbean*. *Employment trends in an unprecedented crisis: policy challenges*.

Eisenberg, M. E., Olson, R. E., & Neumark-Sztainer, D. (2004). *Correlations Between Family Meals and Psychosocial Well-being Among Adolescents*. *Archives of Pediatric Adolescent Medicine*, 158(8), 792-796.

Elosegui, M. (2002). *Diez Temas de Género: Hombre y Mujer ante los Derechos Productivos y Reproductivos*. Madrid: Ediciones Internacionales Universitarias

Elson, Diane (2005) 'Unpaid Work, the Millennium Development Goals, and Capital Accumulation', presentado en la conferencia "Unpaid Work and the Economy: Gender, Poverty and the Millennium Development Goals", UNDP y Levy Economics Institute of Bard College, Annandaleon-Hudson, New York, Octubre.

Elson, Diane (2008) 'The Three R's of Unpaid Work: Recognition, Reduction and Redistribution', presentado en "Expert Group Meeting on Unpaid Work, Economic Development and Human Well-Being", UNDP, New York, Noviembre.

Elson, Diane y Nilufer, Cagatay (2000) 'The social content of macroeconomic policies', Special Issue on Growth, Trade, Finance, and Gender Inequality, *World Development* 28(7).

Ferrant, G. y A. Thim (2019), "Measuring Women's Economic Empowerment: Time Use Data and Gender Inequality", OECD Development Policy Papers, nº 16, OECD Publishing, <https://doi.org/10.1787/02e538fc-en>

Ferrant, G., L. Pesando y K. Nowacka (2014), "Unpaid Care Work: The missing link in the analysis of gender gaps in labour outcomes", Centro de Desarrollo de la OCDE, París, http://www.oecd.org/dev/development-gender/unpaid_care_work.pdf.

Fundación PRODEMU. (2020). Corresponsabilidad familiar y social.

Grant Thornton. (2021). *Mujeres en los Negocios 2021 Una Ventana de Oportunidades*. Disponible en: <https://www.grantthornton.ie/insights/women-inbusiness-2021/>

Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). *When work and family are allies: A theory of work-family enrichment*. *Academy of Management Review*, 10, 72-92.

Greenhaus, J., & Beutell, N. (1985). *Source of Conflict between Work and Family Roles*. *The Academy of Management Review*, 10(1).

Greenhaus, J., Collins, K. y Shaw, J. (2003). "The relation between workfamily balance and quality of life". *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531.

INE (2015). *Encuesta Nacional uso del Tiempo*.

Jünemann, F. y Campino, V. (2019). *Manual de Corresponsabilidad Parental en el Mundo del Trabajo*. Santiago de Chile

Lamb, M. E. (2010). *How Do Fathers Influence Children's Development? Let Me Count the Ways*. En M. E. Lamb, *The Role of the Father in Child Development* (págs. 1-26). John Wiley & Sons. Inc.

Lamb, M. E., & Tamis-LeMonda, C. S. (2010). *The Role of the father in child development*. En M. E. Lamb, *The Role of the father in child development* (5th ed.). Wiley.

Lamb, M., & Lewis, C. (2010). *The Development and Significance of Father-Child Relationships in Two Parent Families*. En M. Lamb, *The Role of the Father in Child Development* (págs. 94-153). London: Wiley

Lupica, C. (2015). *Corresponsabilidad de los cuidados y autonomía económica de las mujeres: Lecciones aprendidas del Permiso Postnatal Parental en Chile*.

Maganto, J.M., Etxeberria, J. y Porcel, A. (2010). "La corresponsabilidad entre los miembros de la familia, como factor de conciliación". *Educatio Siglo XXI*, 28(1), 69-84.

Ministerio de la Mujer y la equidad de género (2021). *Guía Corresponsabilidad*.

MontesLópez, Estrella. «La ausencia de corresponsabilidad, freno para el desarrollo de la carrera laboral femenina en la Academia». En Marcos Jesús Iglesias Martínez e Inés Lozano Cabezas (coords.), *La (in)visibilidad de las mujeres en la Educación Superior: retos y desafíos en la Academia*. *Feminismo/s*, 29 (junio 2017): 221-242, DOI: 10.14198/fem.2017.29.09

OCDE: <http://dotstat.oecd.org/Index.aspx?QueryId=103557>; LAC: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Organización Internacional del Trabajo (OIT), "Tendencias del empleo en una crisis sin precedentes: desafíos de política", *Situación del empleo en América Latina y el Caribe*, N° 23 (LC/TS.2020/128), Santiago, 2020.

OCDE (2021). *Igualdad de género en Chile*.

OIT (2019) *Un paso decisivo hacia la igualdad de género: en pos de un mejor futuro del trabajo para todos*. Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT.

OIT (2016) "Negociando por la igualdad de género". *Nota de información N° 4, Relaciones laborales y negociación colectiva*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

Olson, D. (1993). *Circumplex model of marital and family systems: Assessing family functioning*. *Normal family processes*, 104-137.

ONU Mujeres (2021) "Informe: Avances en medidas de corresponsabilidad social y de género en el mundo del trabajo"

Pezoa, Á., Riumalló, M.P., & Becker, K. (2011) *Conciliación Familia-Trabajo en Chile*. Santiago de Chile: Editorial Valente.

Pleck, J. (2010). *Book Review: Intimate Fatherhood: A Sociological Analysis*. *Men and Masculinities*, 615-626.

Pleck, J. (2010). *Parental Involvement: Revised conceptualization and theoretical linkages with child outcomes*. En M. Lamb, *The role of the father in child development* (5th ed., págs. 67-107). London: Wiley.

Fatherhood Masculinity . En M. E. Lamb, *The Role of the Father in Child Development* (págs. 27-57). John Wiley and Sons.

PNUD (2009) *Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Santiago, Oficina Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

Rodríguez, M.C., Peña, J.V. y Torío, S. (2010). "Corresponsabilidad familiar: negociación e intercambio en la división del trabajo doméstico". *Papers*, 95(1), 95-117.

Rubery, J. 2003 *Pay equity, minimum wage and equality at work*. *Declaration Working Paper 19* (Ginebra, OIT).

Salvador, Soledad (2011) "Hacia un sistema nacional de cuidados en el Uruguay". En: Rico (coord.) (2011) *El desafío de un sistema nacional de cuidados para el Uruguay*, División de Desarrollo Social de la CEPAL, Santiago de Chile, *Publicación de las Naciones Unidas*.

Salvador, Soledad & ONU mujeres. (2021). *Informe: Avances en medidas de corresponsabilidad social y de género en el mundo del trabajo*.

Simonelli, A., Parolin, M., Sacchi, C., De Palo, F., & Vieno, A. (2016). *The Role of Father Involvement and Marital Satisfaction in the Development of Family Interactive Abilities: A Multilevel Approach*. *Frontiers in Psychology*, 7, 1-11.

UNODC. (2021). *Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito*. Obtenido de https://www.unodc.org/mexicoandcentralamerica/es/webstories/2020/2020_opinion_la-corresponsabilidad-para-una-sociedad-ms-integra.html

Urrutia, V. G., & Figueroa, A. J. (2015). *Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia: medios para mejorar la equidad de género*. *POLIS, Revista Latinoamericana*, 14(40), 1-15.

Guía de Recursos Humanos con perspectiva de Género, *Oficina de Actividades con Empleadores de la OIT, AG/EMP, Primera Edición, 2016, Sección 1, Capítulo 1, 1.3. "Seis excelentes razones para promover una mayor igualdad de género en las empresas"*.

