



TRAYECTORIA PROFESIONAL Y FAMILIA

María José Bosch Kreis
Directora
Centro Trabajo y Familia

María Paz Riumalló Herl
Directora Ejecutiva
Centro Trabajo y Familia

Colaboración de:
María José Urzúa Prieto
Investigadora
Centro Trabajo y Familia

2019



CONTENIDO

Autores	5
Presentación	7
1. Introducción	9
2. Metodología	11
Elaboración del cuestionario	11
Demografía de la muestra	12
Aspectos Laborales	21
3. Participación en el hogar	33
Participación en el cuidado de los hijos	33
Participación en el cuidado del hogar	38
Participación en actividades durante el tiempo libre	40
Ayuda intergeneracional	41
4. Micro-machismos	43
¿Qué es el micro-machismo?	43
El micro-machismo general	43
El micro-machismo del cónyuge	44
Micro-machismo en función de los estudios	45
Tipo de relaciones	47
5. Gap de maternidad y paternidad	51
Hijos reales, esperados y deseados: el gap de maternidad y paternidad	51
Percepciones sobre la maternidad	52
Efectos del bajo apoyo a la maternidad y paternidad	55
6. Barreras: organizativas, sociales, familiares y personales	61
Barreras organizativas	61
Barreras sociopolíticas	62
Barreras familiares	64
Barreras personales	65
Resumen según tipo de barrera	67
Recomendaciones	69
Conclusiones	71
Bibliografía	75



AUTORES



María José Bosch Kreis

Directora del Centro Trabajo y Familia del ESE Business School y profesora asociada 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 IFREI Chile, que es el punto de encuentro para empresas interesadas en desarrollar entornos que promuevan la RFC.

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



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 la vida 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 mundo 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 IFREI (*IESE Family Responsible Employer Index*). 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 la metodología IFREI, desarrollada por el *International Center for Work and Family del IESE*.

Con el propósito de poder acompañar a las empresas en la búsqueda de conciliación para sus trabajadores se creó el programa académico llamado "Foros Club IFREI". Este programa sirve como medio para lograr los objetivos principales del Club IFREI 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.

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. Y también se han desarrollado diversas investigaciones que buscan entregar información respecto a la realidad chilena y mundial en este tema. Dentro de las publicaciones del Centro, respecto al liderazgo femenino, 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 a través de los "Cuadernos ESE", los cuales son estudios cuantitativos o cualitativos sobre distintos aspectos de relevancia en el tema de conciliación. Es un estudio descriptivo que replica el estudio y utiliza el instrumento desarrollado por Nuria Chinchilla, Esther Jiménez y Marc Grau acerca de la maternidad y trayectoria profesional en España. Este estudio tuvo como objetivo entender la situación por la que atraviesan hombres, mujeres y familias en Chile con el propósito de conocer la opinión de un grupo de trabajadores chilenos en temas relacionados con el trabajo de la mujer, la maternidad/paternidad, la igualdad de oportunidades, y las posibles soluciones que pueden ser factibles para mejorar la situación personal, familiar, laboral y social de todos.

Damos infinitas gracias al **Grupo Security**, sin los cuales esta publicación no hubiera sido posible. Les agradecemos su apoyo constante, ya que han colaborado con nosotros desde la creación del Centro, y nos han ayudado a promover la Responsabilidad Familiar Corporativa en Chile.



INTRODUCCIÓN

La carrera profesional por mucho tiempo fue entendida como la progresión ascendente de un trabajador dentro de una misma empresa o industria. Sin embargo, el desarrollo de carrera en la realidad contemporánea supone trayectorias profesionales que se adaptan a las necesidades personales, no necesariamente siendo ascendentes en el tiempo, lo que generalmente obedece a factores familiares (Bosch, Riumalló, & Fernández, 2017).

Las teorías biográficas actuales, sostienen que el curso de vida está determinado por las decisiones que las personas toman en base a su contexto social, cultural e institucional (Elder, 2003). En el ámbito laboral, las trayectorias profesionales pueden entenderse bajo la misma perspectiva, dado que la suma de decisiones individuales respecto a esta se ven muy determinadas por el contexto familiar donde cada uno se desenvuelve (Greenhaus & Powell, 2016). Por otro lado, este camino puede verse fuertemente influenciado por el nivel educativo que se pudo alcanzar y las expectativas culturales que se tienen respecto al trabajo. En este sentido ser hombre y mujer, aún tiene efectos en las decisiones que toman las personas respecto a su trayectoria profesional (Killewald, 2012).

Ahora bien, en un escenario donde cada vez existen más parejas de doble ingreso, las familias han debido desarrollar una serie de estrategias para tomar decisiones que permitan su bienestar global. Según Laura Radcliffe y Catherine Cassell (2014) las decisiones que cada persona toma pueden ser ancla o diarias. Para efectos de este estudio son de particular interés las decisiones ancla, las cuales corresponden a decisiones fundamentales entre la pareja respecto a la interfaz trabajo y familia, tales como volver (o no) a la empresa después del nacimiento de un hijo, elegir un trabajo a tiempo parcial o completo, renunciar, cambiarse de país, entre otras.

Este tipo de decisiones muchas veces se asocian a la maternidad, por ejemplo, en Chile, la cifra de mujeres que trabaja jornada completa cae de 57% a 36% al saber que están embarazadas; subiendo esta cifra solo a un 39% cuando los hijos inician la etapa escolar (Universidad Católica - GfK Adimark, 2015). Esta decisión además entorpece el desarrollo de la carrera profesional femenina, dado que generalmente la etapa donde comienza el despegue de la trayectoria laboral de la mujer coincide con la edad fértil de ella. Sin

embargo, estas decisiones no solo corresponden a la individualidad de las madres, si no que son producto de una serie de barreras organizativas, sociopolíticas, familiares y personales que las llevan a tomar esta decisión (Elder, 2003) (Chinchilla, Jiménez, & Grau, 2017).

Dado que el trabajo es una de las principales fuentes de bienestar material y realización personal (Wormald & Torche, 2004), esta diferencia tiene un impacto en diversos aspectos relevantes, como en el acceso a bienes y servicios, el bienestar subjetivo, las futuras pensiones para la vejez, entre otras. Pero esto no es solo un problema para la mujer vista como un individuo, si no que para toda la familia y por ende para el desarrollo sostenible de la sociedad. El abandono de la carrera laboral cada vez es algo menos posible para las mujeres, por lo que han optado por no tener hijos, generándose un creciente descenso de la natalidad y en consecuencia un peligroso envejecimiento de la población a futuro (International Federation for Family Development, 2019). Por otro lado, la incapacidad de conciliar trabajo y familia tanto para hombres como para mujeres, impide que los padres puedan participar activamente de la crianza de sus hijos, lo que impacta en el desarrollo infantil y en su vida adulta en general (Lamb, 2010).

De esta manera el presente estudio busca comprender cuáles son las barreras que obstaculizan el pleno desarrollo familiar y profesional de padres y madres, comprendiendo las percepciones que se tienen de la maternidad en el mundo laboral. Para esto se analizó una muestra de hombres y mujeres, con o sin hijos, para ampliar la perspectiva de la maternidad incluso a aquellos que no lo han vivido, siendo este uno de los mayores aportes del estudio.

El siguiente informe primero presenta una breve explicación de la metodología seguida y una descripción de la muestra analizada. Luego de esto se presentan los resultados que arrojó el estudio para explorar la participación en el hogar, micro-machismos, gaps de maternidad y paternidad y las barreras que perciben los consultados para el desarrollo de carrera profesional. Finalmente, se exponen las principales conclusiones del estudio de trayectoria profesional y familia en Chile.



METODOLOGÍA

Este es un estudio descriptivo que replica el estudio y utiliza el instrumento desarrollado por Nuria Chinchilla, Esther Jiménez y Marc Grau el año 2017 en España para el estudio titulado *“Maternidad y Trayectoria Profesional: Análisis de las barreras e impulsores para la maternidad de mujeres españolas”*.

Dado que los objetivos de investigación se abordaron con una estrategia cuantitativa se adaptó el cuestionario utilizado en el estudio anterior a la realidad chilena. Las respuestas fueron recolectadas vía internet mediante un muestreo por conveniencia, siendo posible la recolección de 765 casos.

Elaboración del cuestionario

El cuestionario utilizado se desarrolló en base a seis bloques: 1) datos demográficos y laborales, 2) participación en el cuidado de los hijos y el hogar, 3) micro-machismos, 4) maternidad: deseos, esperanzas o renunciadas; 5) barreras organizativas, sociales, familiares y personales, y 6) posibles soluciones.

Cada uno de los bloques está compuesto por diferentes preguntas desarrolladas por Nuria Chinchilla, Esther Jiménez y Marc Grau, junto con otras elaboradas a partir de cuestionarios existentes en España, como se pueden observar en siguiente tabla:

Tabla N°1 Conceptos evaluados en el cuestionario y sus autores

Bloque	Autor
Participación en el cuidado de los hijos, hogar y tiempo libre	Centro de Estudios Sociales (CIS)
Micro-machismos	Ferrer Pérez, Bosch Fiol, Navarro Guzmán, Ramis Palmer & García Buades, 2008
Barreras	Chinchilla, León, Torres & Canela, 2006 & Gimeno y Rocabert, 1998

Demografía de la muestra

a. Datos Generales

A continuación, se describe la muestra según las variables demográficas y laborales de los 765 participantes que contestaron la encuesta. Al observar el gráfico n°1 es posible ver que la muestra se distribuía de manera equitativa en base al género, conformándose por un 51,2% de hombres y un 48,8% de mujeres.

Gráfico N° 1 Participantes por sexo

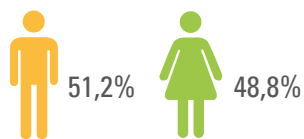
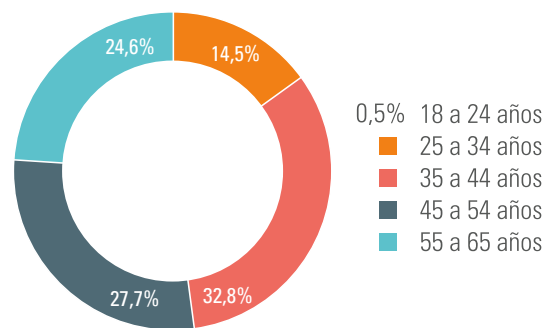
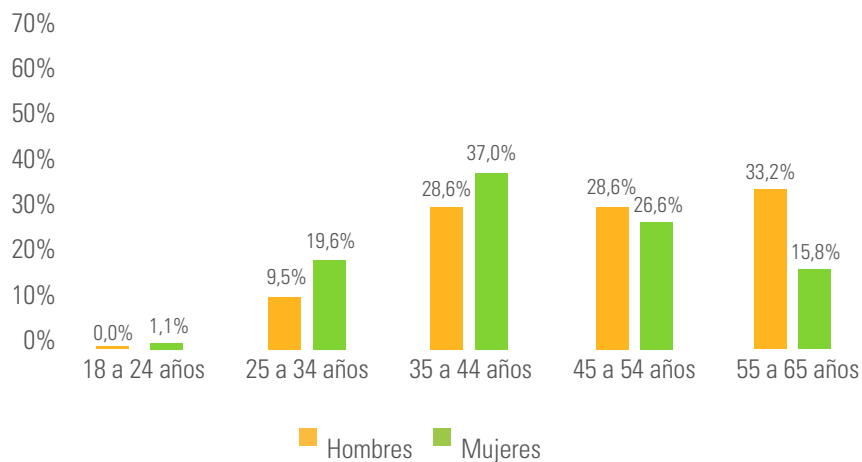


Gráfico N° 2 Participantes por edad



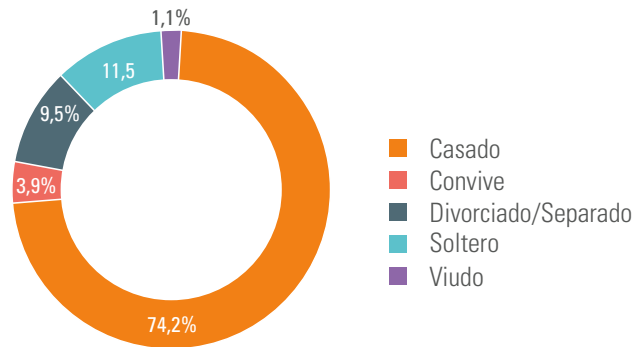
Ahora, al comparar los tramos etarios según sexo, se apreció que la edad fértil, estaba mayormente representada por mujeres, mientras que el grupo de personas mayores de 45 años estaba conformado en gran parte por hombres, lo que se observa en el gráfico a continuación.

Gráfico N° 3 Participantes por edad y sexo



En cuanto al estado civil de los participantes se observó que en la muestra existía una clara tendencia a estar casado/a (74,2%).

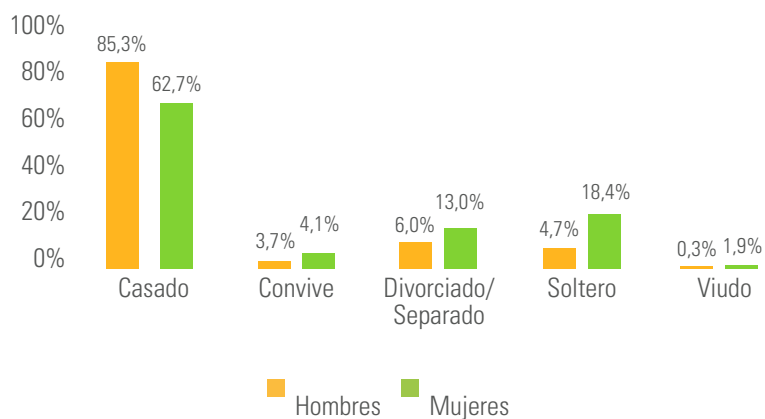
Gráfico N° 4 Estado civil



Sin embargo, se observó una asociación entre el sexo y el estado civil de los encuestados, por un lado, el 85,3% de los hombres declaraba estar casado mientras que solo el 62,7% de las mujeres lo estaban. En esta misma línea, las mujeres tendían a declarar en mayor medida estar solteras, separadas o divorciadas, en relación

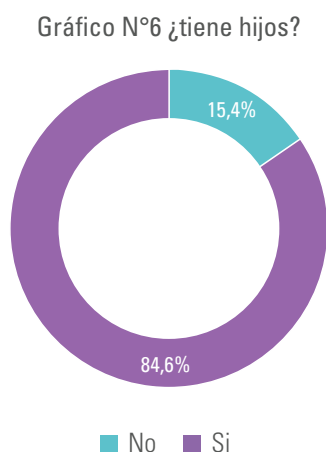
con los hombres: el 18,4% de las mujeres declaraba estar soltera, mientras que el 4,7% de los hombres decía estarlo. Por último, el 13,0% de las mujeres declaraba estar divorciada o separada mientras que solo el 6% de los hombres declaraba estar en esta situación.

Gráfico N°5 Estado civil según sexo



b. Hijos

Aunque el presente estudio abarcó temas de trayectorias laborales en relación con la maternidad y paternidad, se facilitó el acceso a esta encuesta tanto a padres y madres como a personas sin hijos, para entender sus percepciones con respecto a sus carreras laborales y sus futuras decisiones acerca de convertirse en padres. De esta manera se observó en el gráfico N°6 que la mayoría de la muestra, es decir el 84,6% de quienes respondieron la encuesta, tenía hijos, mientras que el 15,4% declaró no haber sido padres a la fecha.



Ahora bien, al analizar esta variable según sexo, se observó que en esta muestra hubo una asociación entre el sexo y la tenencia de hijos, donde el 22,4% de las mujeres declaró no tener hijos, mientras que solo un 8,5% de los hombres lo declaró así. Por otro lado, el 91,5% de los hombres declaró tener hijos, mientras que las mujeres encuestadas que declaraban tener hijos corresponden al 77,6%.

Tabla N° 2 Porcentaje de hijos de los participantes según sexo

Tienen hijos	Hombres	Mujeres	Total
Si	91,5%	77,6%	84,6%
No	8,5%	22,4%	15,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

En cuanto al número de hijos que tenían los encuestados, se apreció que, el 11,9% tenían un hijo, un 27,2% tenían 2 hijos, un 27,2% tenían 3 hijos, un 18,8% tenían 4 hijos y un 14,7% tenía cinco hijos o más. En concordancia con lo analizado anteriormente, son los hombres quienes indicaron tener en mayor medida cuatro o más hijos, mientras que las mujeres declaran en mayor proporción tener uno o dos hijos, lo que puede verse en la siguiente tabla:

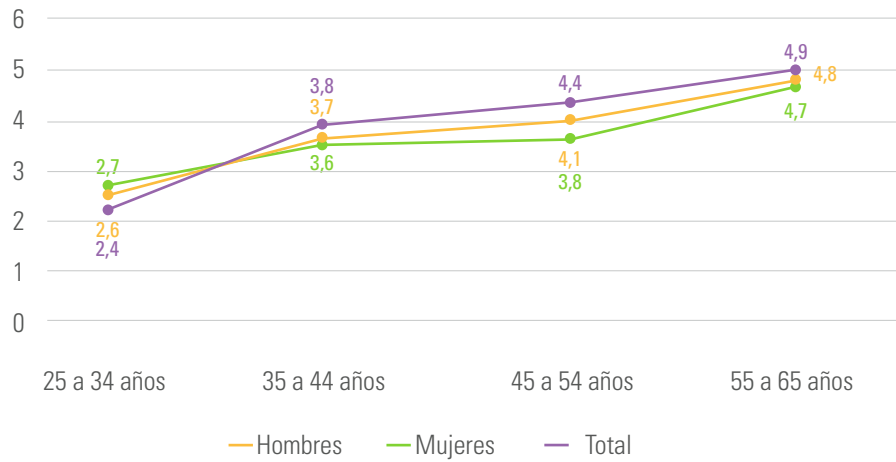
Tabla N° 3 Número de hijos según sexo

N° hijos	Hombres	Mujeres	Total
0	0,0%	0,4%	0,2%
1	9,3%	14,8%	11,9%
2	22,9%	32,5%	27,2%
3	28,2%	26,1%	27,2%
4	20,8%	16,3%	18,8%
5 o más	18,8%	9,9%	14,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

En cuanto al número de hijos que se tenían, se observó que esta cifra se concentraba entre los 3 y 4 hijos, siendo la moda de hijos 3 y la media 4. Estas cifras están por encima de la tasa de fertilidad nacional, la que es de 1,77 en el año 2017, cifra que se mide cada año en base a número de niños nacidos vivos y las mujeres que se encuentran en edad fértil (Banco Mundial, 2018).

Ahora bien, en esta muestra se tomó en cuenta también a los hombres y a todos los tramos etarios para calcular la media de hijos por persona. Por esta razón, resulta interesante analizar cómo estas tendencias varían al comparar por grupos etarios. Como se observa en el siguiente gráfico, a mayor edad las personas declaraban tener, en promedio más hijos, lo que pudo deberse tanto a que ya han atravesado toda su etapa fértil y también a los cambios demográficos y culturales que se han gestado los últimos años. Existió, además un claro sesgo de género en la media de hijos que se declaraba tener, siendo que fueron las mujeres las que en promedio declaraban tener menos hijos que los hombres en todos los tramos etarios, excepto en el tramo de edad más joven.

Gráfico N° 7 Número de hijos según sexo y edad



Con respecto al número de hijos menores de 12 años que declararon tener las personas encuestadas, se observó que más de la mitad de los padres, independiente de su sexo, declaró tener al menos un hijo menor de doce años, lo que implica un período de intenso cuidado (Chinchilla, Jiménez, & Grau, 2017). En este aspecto, la

tendencia pareció ser tener 1 (18,0%) o 2 (18,8%) hijos menores de 12 años. Si bien, las diferencias de género no fueron muy grandes, puede observarse que hubo una leve tendencia en las mujeres a declarar que tenían 1 (22,1%) o 2 (20,6%) hijos pequeños.

Tabla N° 4 Número de hijos menores de 12 años

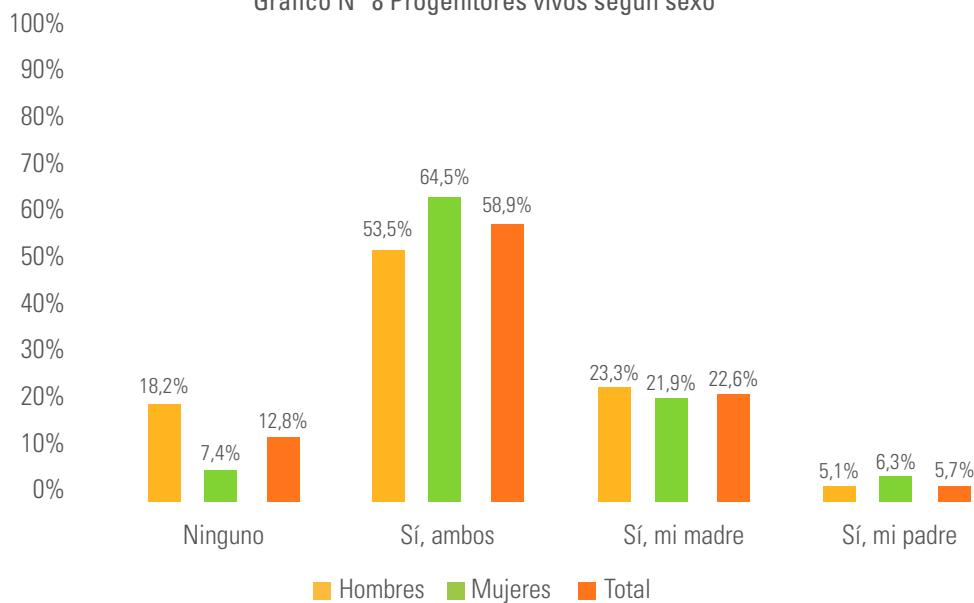
N° hijos	Hombres	Mujeres	Total
0	49,4%	40,2%	45,2%
1	14,6%	22,1%	18,0%
2	17,3%	20,6%	18,8%
3	12,2%	13,2%	12,6%
4	5,4%	2,8%	4,2%
5 o más	1,2%	1,1%	1,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

c. Padres, suegros y/o dependientes

Respecto a tener a los padres vivos, se observó que en general las personas tenían a ambos progenitores vivos, siendo que el 58,6% los declaró así, seguido de un 22,6% que declaró tener solo a su madre viva y de un 12,8% que dijo tener vivo solo a su padre. Tan solo un 5,7% de los encuestados declaraba que ninguno de sus progenitores seguía vivo. Cabe destacar que, entre quienes

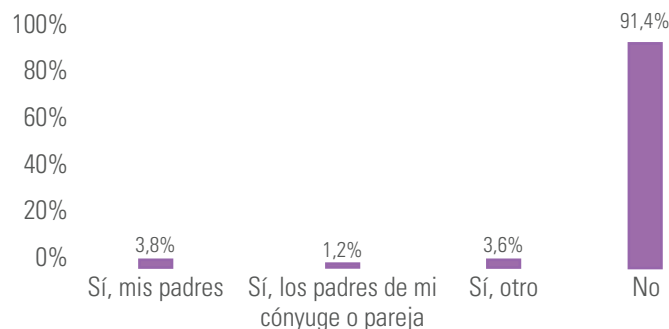
declararon tener a ambos padres vivos, son las mujeres las que lo hicieron en mayor medida que los hombres. Dado lo anterior, puede decirse que un gran porcentaje de la muestra pertenecía a lo que se conoce como generación sándwich (Grundy & Henretta, 2006), es decir, personas que deben cuidar de sus hijos y eventualmente responsabilizarse por sus padres.

Gráfico N° 8 Progenitores vivos según sexo



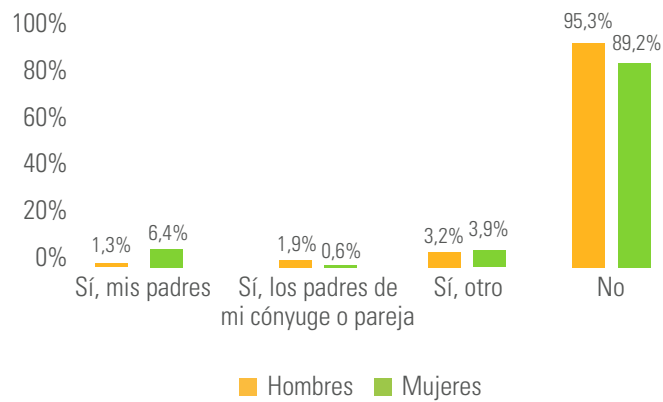
A pesar de la gran cantidad de encuestados que declararon tener a ambos padres vivos, se observó que el 91,4% de los encuestados afirmó que no vive con ninguno de sus progenitores, ni suegros ni con algún adulto enfermo o discapacitado.

Gráfico N° 9 Vivir con padres, suegros, un adulto enfermo o una persona con discapacidad



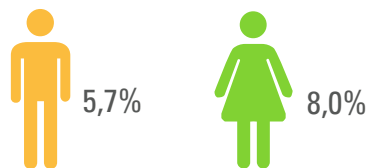
Aun así, existe una leve asociación entre ser mujer y vivir con algún progenitor, siendo que, entre quienes viven con sus padres, el 6,4% fueron mujeres, y solo un 1,3% eran hombres.

Gráfico N°10 Vivir con padres o adulto dependiente según sexo



En general, a nivel de la muestra se observó que solo un 6,8%, vivía con al menos uno de sus padres dependientes y un niño menor de 12 años a la vez. Sin embargo, no se observó una asociación entre el sexo y esta situación.

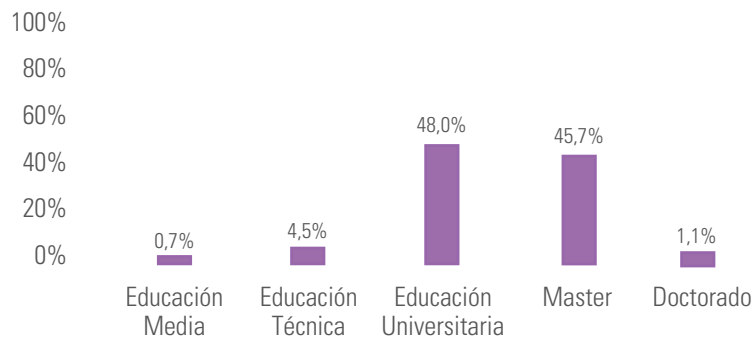
Gráfico N° 11 Vivir con adultos mayores o dependientes y al menos un niño en el hogar según sexo



d. Nivel educacional

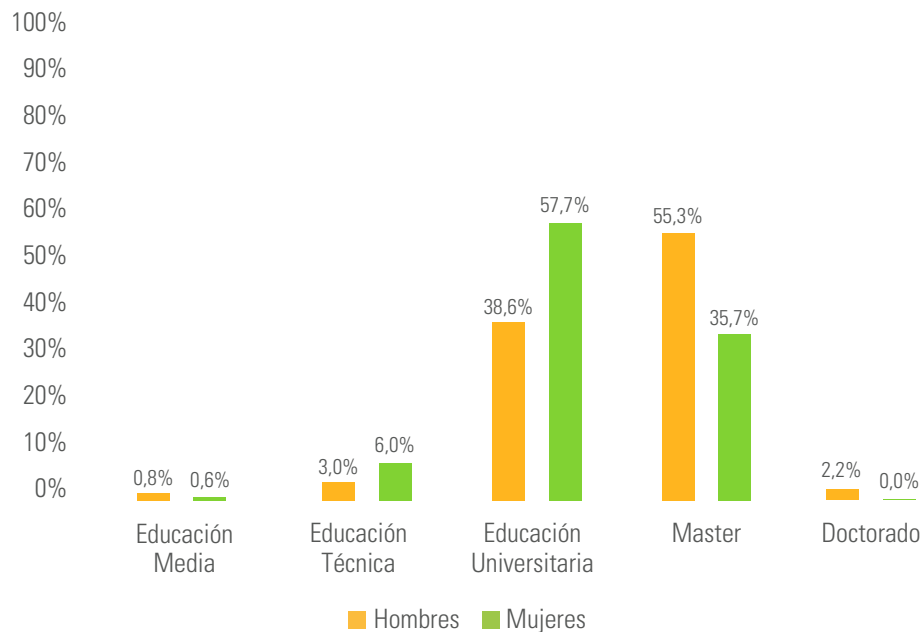
Analizando el nivel educacional de los encuestados se observó que la muestra se caracterizó por concentrar personas de niveles educativos altos, en comparación a los datos existentes a nivel nacional. En Chile solo el 19,8% de la población mayor de 18 años supera la educación superior completa (Observatorio Social, 2018). Sin embargo, entre los participantes de la muestra la mayoría afirmaba poseer títulos de educación universitaria e incluso grado de magíster.

Gráfico N° 12 Nivel educativo



Al analizar las diferencias según género, se apreció que las mujeres alcanzaron en mayor medida la educación universitaria (57,7%), mientras que los hombres fueron los que tienden a llegar a grados académicos mayores, como máster (55,3%) y doctorado (2,2%).

Gráfico N° 13 Nivel educativo según sexo



Dentro toda relación de pareja existe un intercambio social, ya sea de recursos, habilidades y emocionales, que modelan el poder en la relación. Uno de estos recursos, es el nivel educativo de los cónyuges, siendo que, la falta de equidad en este ámbito ofrece más poder a quien tiene más estudios, al reflejar una dependencia mayor de los miembros de la relación (Emerson, 1962).

En cuanto a la selección de pareja, diversos estudios encontraron una clara tendencia a la homogamia, es decir, a elegir a una pareja que tenga atributos similares a los propios. Aun así, estos estudios afirman que existió un cambio en las tendencias de elección de pareja en el último siglo. Hace unas décadas los hombres daban más valor al atractivo físico y a la juventud, mientras que las mujeres preferían hombres con altos niveles educativos y trabajos estables. Sin embargo, con la independencia económica que trae para la mujer la entrada al mundo laboral, ha aumentado la tendencia a preferir relaciones más simétricas en el aspecto educativo y económico. Lo anterior se ha relacionado a su vez con una mayor estabilidad y duración del matrimonio, dado que la equidad salarial y educativa permite una toma de decisiones más equilibradas dentro de la pareja, igualando el poder de los miembros de la relación (Van de Rijt & Macy, 2006).

Por esta razón, a continuación, se analizó un indicador llamado homogamia educativa, el cual se calculó en base al nivel de estudios de cada participante y el de su cónyuge o pareja. Para realizar este cálculo se procedió a convertir en términos numéricos el nivel educacional de ambos cónyuges y se restaron. De esta resta resultó una escala del -3 al 3, donde los números negativos indican que la pareja del encuestado tenía mayor nivel de estudios que él o ella. El número 0 indica que existe equidad educativa, es decir, que ambos tienen el mismo nivel de estudios. Finalmente, los números positivos indican que el encuestado tenía un mayor nivel de estudios que su pareja.

Observando la siguiente tabla se ve que fueron las mujeres quienes tenían matrimonios o relaciones de pareja con mayor homogamia educativa, es decir, el 54,1% de ellas tenía el mismo nivel educativo que sus parejas, versus el 40,8% de los hombres.

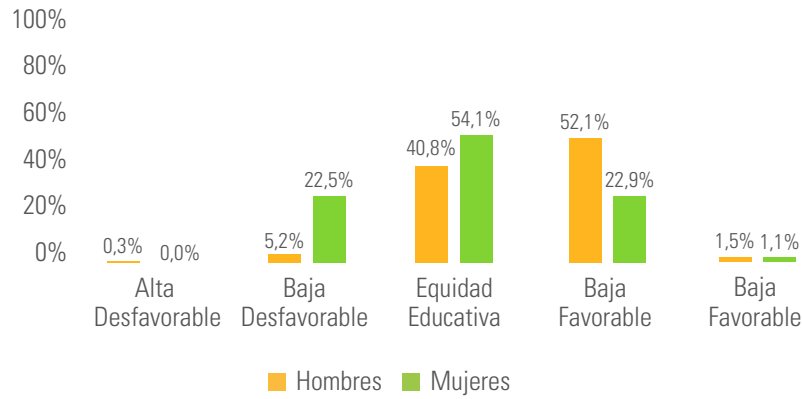
Tabla N° 5 Homogamia educativa según sexo

Nivel de Homogamia	Hombres	Mujeres	Total
-3	0,3%	0,0%	0,2%
-2	0,0%	1,3%	0,5%
-1	5,2%	21,2%	11,8%
0	40,8%	54,1%	46,3%
1	39,6%	20,8%	31,8%
2	12,6%	2,2%	8,3%
3	1,5%	0,4%	1,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Para una mejor comprensión de este fenómeno se agruparon, en el siguiente gráfico, los niveles de homogamia educativa. Así la escala obtenida se dividió en cinco grupos de diferencias educativas de la pareja que, corresponden a: diferencias altas desfavorables (-3), diferencias bajas desfavorables (-2 y -1), equidad educativa (0), diferencias bajas favorables (1 y 2) y diferencias altas favorables (3).

Se observó que a pesar de que el 54,1% de las mujeres tenía equidad educativa con su pareja, un 22,5% tenía una baja pero desfavorable diferencia educativa con su cónyuge, mientras que solo el 5,2% de los hombres tenía una diferencia educativa desfavorable con su pareja. Por otro lado, se observó que el 52,1% de los hombres presentaba una diferencia educativa favorable, aunque baja, con su pareja, es decir, estos habrían alcanzado al menos un grado académico más que sus esposas, mientras que solo el 22,9% de las mujeres estaba en esta situación.

Gráfico N° 14 Diferencias educativas en la pareja según sexo



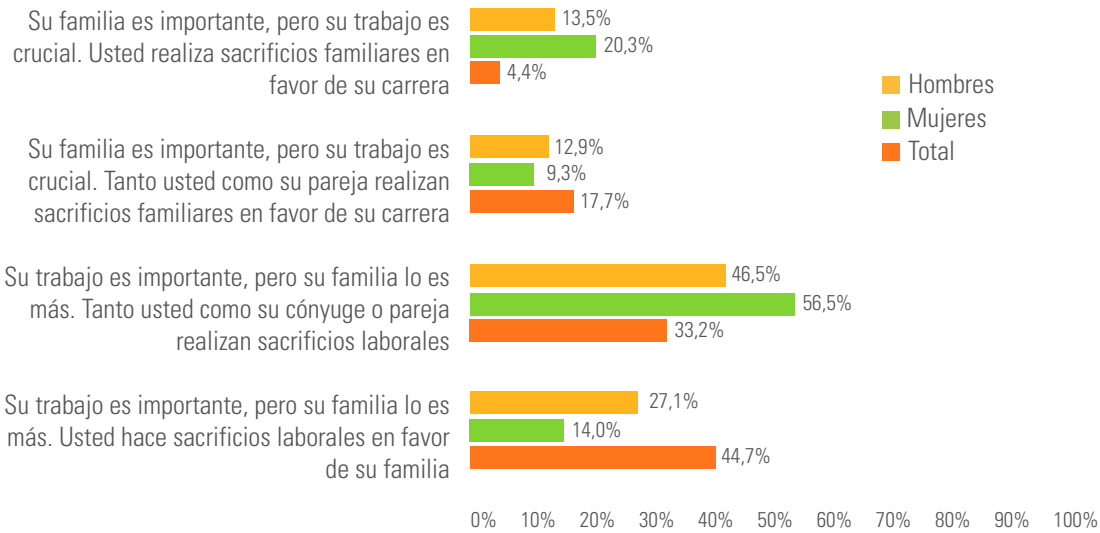
e. Prioridades vitales

Finalmente, en el siguiente gráfico se exponen las prioridades vitales de las personas encuestadas a quienes se les preguntó "¿Cuál de las siguientes situaciones definen mejor como organiza su trabajo y su familia?".

Se observó que, a nivel general, las personas indican que su principal prioridad es la familia: un 46,5% afirmó que su trabajo es importante pero que su familia lo es más, afirmando que tanto ellos como sus parejas realizan sacrificios laborales en favor de su familia. Además, un 27,1% afirmó que su familia es su prioridad, sin embargo, que solo son ellos, quienes realizan sacrificios laborales, ya que sus parejas se dedicaban principalmente al trabajo.

Al analizar las diferencias de género en este aspecto se apreció que los hombres afirmaron en un 56,5% que ambos cónyuges realizaban sacrificios laborales en favor de la familia, sin embargo, solo el 33,5% de las mujeres dijo que esto ocurría en su hogar. Por el contrario, el 44,7% de las mujeres afirmó que solo eran ellas quienes hacían sacrificios laborales, dado que sus parejas se dedicaban principalmente al trabajo, mientras que solamente un 14,0% de los hombres afirmaba lo anterior.

Gráfico N° 15 Prioridades en la vida según sexo



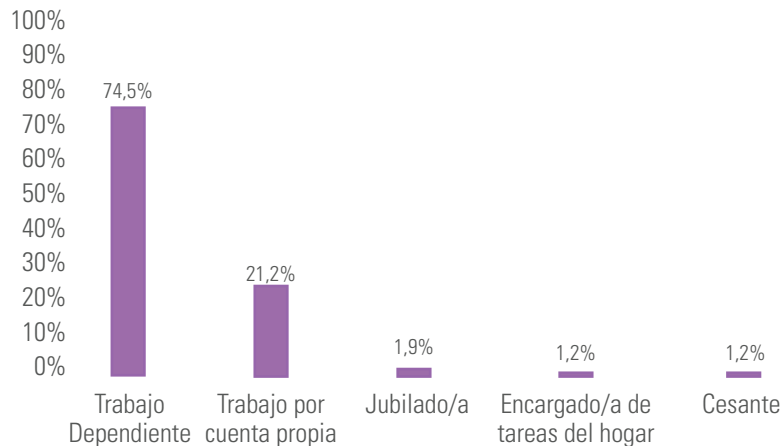
Aspectos laborales

a. Jornada Laboral

En esta sección se analizaron una serie de variables laborales asociadas a la muestra. En primer lugar, se observaron las diferentes situaciones laborales en las que se encontraban las

personas encuestadas. Se observó que la situación mayoritaria de la muestra es el trabajo dependiente (74,5%), seguida del trabajo por cuenta propia (21,2%).

Gráfico N° 16 Situación laboral



Analizando esta información según género se observó que las mujeres trabajaban en forma dependiente en una proporción bastante mayor que los hombres (80,4% versus 68,2%). En cuanto al trabajo independiente o por cuenta propia, eran los hombres

quienes más reportaban esta situación, siendo que un 27,2% de ellos afirma estar en un trabajo por cuenta propia, versus el 14,8% de las mujeres.

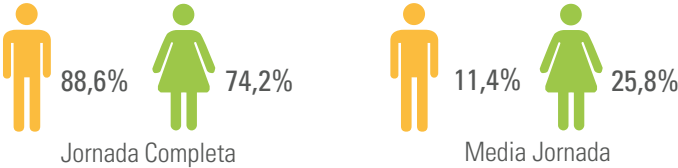
Tabla N° 7 Situación laboral según sexo

	Hombres	Mujeres	Total
Dependiente	68,8%	80,4%	74,5%
Cuenta propia	27,2%	14,8%	21,2%
Encargado/a de tareas del hogar	0,0%	2,5%	1,2%
Cesante	2,2%	4,6%	1,2%
Jubilado/a	1,9%	1,3%	1,9%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

En cuanto al tipo de jornada laboral que prevalece en la muestra, se observó que la tendencia era trabajar jornada completa (81,6%). Sin embargo, existe una asociación entre el género y el tipo de jornada, ya que la jornada completa es más común en el caso de los hombres y la jornada parcial en el caso de las mujeres.

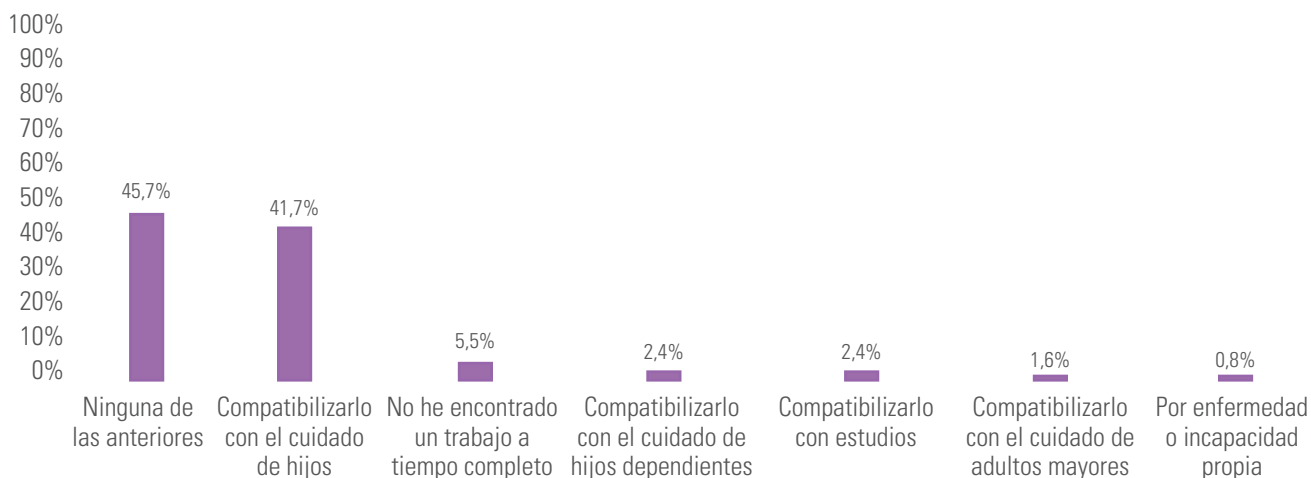
Como se aprecia en siguiente gráfico, el 88,6% de los hombres trabajaba jornada completa, mientras que el 74,2% de las mujeres de la muestra lo declaró así. Por otro lado, el 25,8% de las mujeres afirmó trabajar media jornada, mientras que solo el 11,4% de los hombres lo hacía.

Gráfico N°17 Tipo de jornada según sexo



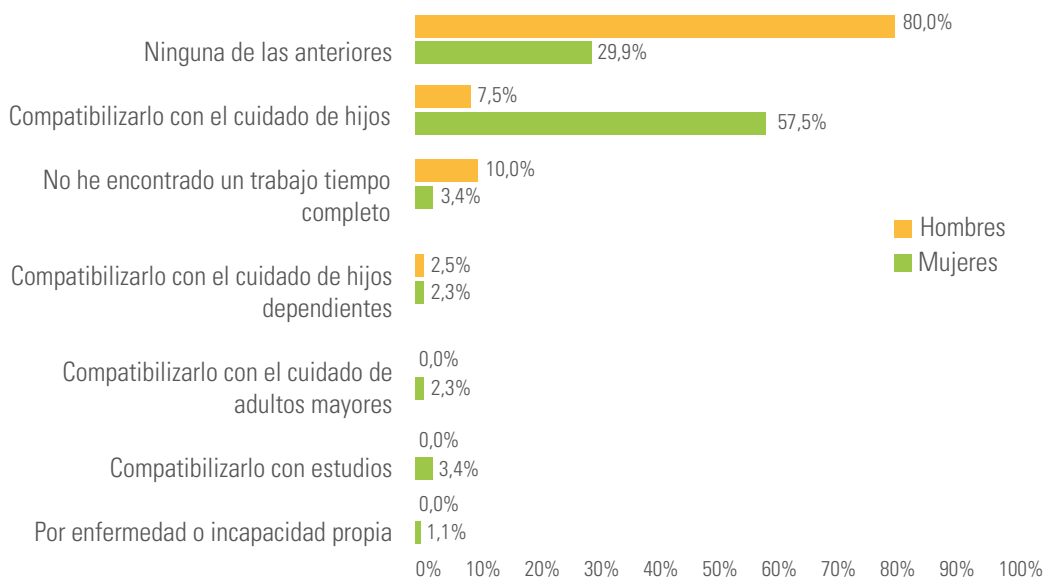
Se preguntó a todos aquellos que indicaban tener trabajo parcial, cuáles eran los motivos (dentro de una lista de alternativas) para tener este régimen laboral. Del total de la muestra un 45,7% respondió que ninguna de las opciones expuestas se asocia con la razón por la cual trabajan jornada parcial. Seguido por un 41,7% que indicaron que la principal razón era la necesidad de compatibilizar la vida laboral con el cuidado de hijos.

Gráfico N° 18 Razones para trabajar tiempo parcial



Sin embargo, al analizar esta información según género, se observaron grandes diferencias. Un 57,5% de las mujeres afirmaron que el cuidado de sus hijos es la razón por la cual no trabajan jornada completa mientras que solo un 7,5% de los hombres indicó lo mismo.

Gráfico N° 19 Razones para trabajar tiempo parcial según sexo



b. Trabajo ideal

Respecto a cuál sería el trabajo ideal de la muestra, se encuentra que en general, hombres y mujeres contestaron de manera similar: el 49,2% de todos los encuestados afirmó que quieren seguir en su empresa mejorando su posición actual. Un 25,5% quiere seguir en su trabajo actual sin pretensiones de ascender, y finalmente un 18,8% de los encuestados afirma que quiere cambiar de trabajo

para conciliar su vida familiar y laboral, mejorar su posición o por otros motivos. Es interesante observar que solo un 2,1% de la muestra quiere dejar de trabajar para dedicarse a la familia. No se observaron diferencias importantes entre hombres y mujeres lo que se presenta en la tabla a continuación.

Tabla N° 8 Situación laboral ideal según sexo

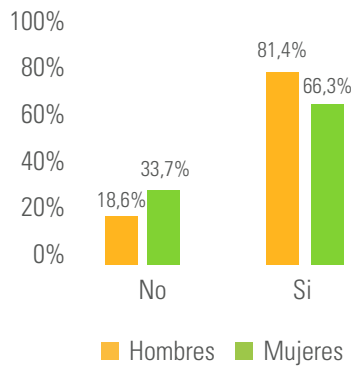
Situación laboral ideal	Hombres	Mujeres	Total
Seguir en mi empresa actual, mejorando la posición que tengo	49,1%	49,4%	49,2%
Seguir en mi empresa actual, en la misma categoría que tengo ahora	26,9%	23,9%	25,5%
Cambiar de trabajo para conciliar mi vida laboral y familiar, para poder mejorar mi posición o por otros motivos	17,1%	20,6%	18,8%
Dejar de trabajar para dedicarme a mi familia	1,8%	2,5%	2,1%
Dejar de trabajar para poder estudiar	1,2%	0,6%	0,9%
Dejar de trabajar para jubilar	1,2%	1,5%	1,4%
Dejar de trabajar por otros motivos	2,7%	1,5%	2,1%
Total	100%	100%	100%



c. Liderazgo

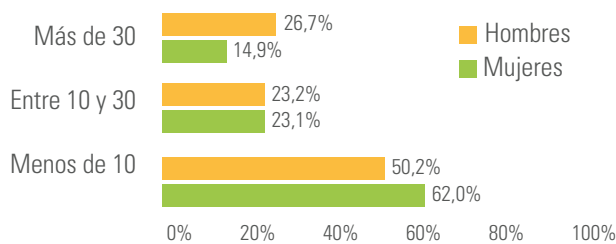
Con el fin de comprender los niveles de liderazgo que existían en la muestra, se les preguntó a los encuestados si tenían un equipo bajo su responsabilidad y la cantidad de personas que tenían a cargo. Al comparar según género, se observó que existe una asociación entre los hombres y tener personas a cargo, observándose que el 81,4% de los hombres tenía colaboradores bajo su responsabilidad, mientras que solamente un 66,3% de las mujeres lo declaraba así. Por el contrario, el 33,7% de las mujeres afirmó no tener personas bajo su responsabilidad, mientras que solo el 18,6% de los hombres se encontraba en esta situación.

Gráfico N° 20 Equipo bajo responsabilidad según sexo



En esta misma línea, pareció existir una asociación entre ser hombre y tener un mayor número de personas a cargo. Como se observa en el siguiente gráfico, el 60,2% de las mujeres tiene menos de 10 personas a cargo, es decir más de la mitad, mientras que el 50,2% de los hombres lo declaró así. Por el contrario, entre quienes tienen más de 30 personas a cargo, un 26,7% son hombres versus un 14,9% de las mujeres.

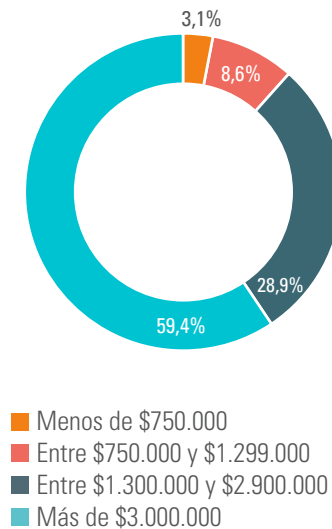
Gráfico N° 21 Número de personas bajo responsabilidad según sexo



d. Nivel de ingresos

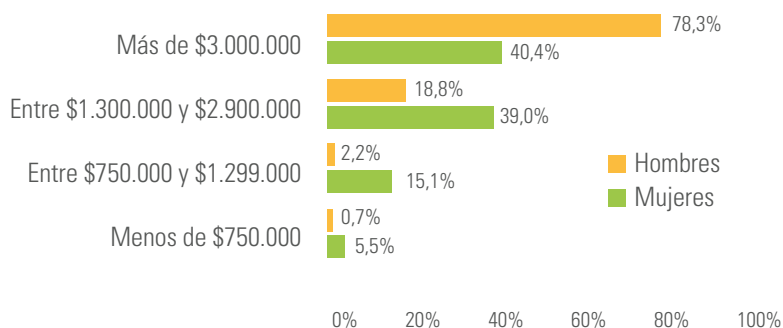
Se analizó también el nivel de ingresos de la muestra, siendo este uno de los aspectos donde más diferencias entre hombres y mujeres se encuentran a nivel país y mundial (Comunidad Mujer, 2018). En el gráfico N° 22, se apreció que esta muestra tenía una tendencia a niveles de ingresos altos en relación con la media nacional (544.493), siendo que en Chile 70,9% percibía ingresos menos o iguales al promedio (INE, 2017). Como se observó en el gráfico a continuación, 59,4% de los encuestados afirmó ganar más de \$3.000.000 y el 28,9% entre \$1.300.000 y \$2.900.000.

Gráfico N° 22 Nivel de ingresos de la muestra



Sin embargo, se apreció una gran diferencia entre hombres y mujeres en aquel tramo de los ingresos mayores a \$3.000.000. El 78,3% de los hombres ganaba más de \$ 3.000.000 mientras que solo el 40,4% de las mujeres de la muestra tenía estos niveles de ingreso, es decir, esta diferencia fue de 37,9 puntos porcentuales.

Gráfico N° 23 Nivel de ingresos según sexo



Con respecto a las diferencias salariales dentro de matrimonios o parejas, se realizó un análisis de *homogamia económica*, el cual sigue los mismos criterios que el análisis de homogamia educativa antes expuesto. Para lograr lo anterior se procedió a convertir en términos numéricos los tramos de ingresos de ambos cónyuges y se restaron. De esta resta resultó una escala del -7 al 7, donde los números negativos indican que la pareja del encuestado tenía mayor nivel de ingresos que él o ella. El número 0 indica que existía equidad salarial, es decir, que ambos tenían los mismos ingresos. Finalmente, los números positivos indican que el encuestado tenía un mayor nivel de ingresos que su pareja.



En la tabla N°9, que se presenta a continuación, se observó que, si bien la homogamia económica es mayor que en mujeres que en hombres, está en general es menor que la homogamia educativa. Esto quiere decir que en la muestra existía mayor equidad educativa que equidad salarial entre hombres y mujeres, lo que se condice

con los resultados expuestos por Comunidad Mujer (2018) en su estudio a tres generaciones de mujeres, donde se halló que, si bien en Chile se ha superado la brecha educacional, la brecha salarial persiste e incluso ha crecido.

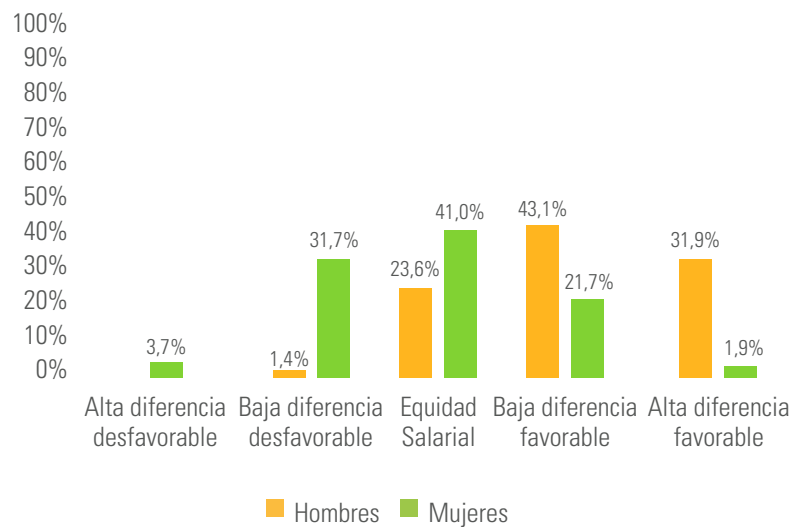
Tabla N° 9 Homogamia económica según sexo

Nivel	Hombres	Mujeres	Total
-7	0,0%	1,2%	0,7%
-6	0,0%	0,6%	0,3%
-5	0,0%	0,6%	0,3%
-4	0,0%	1,2%	0,7%
-3	0,0%	4,3%	2,3%
-2	0,0%	6,2%	3,9%
-1	0,0%	21,1%	11,1%
0	23,6%	41,0%	32,8%
1	18,8%	13,7%	16,1%
2	11,8%	6,2%	8,9%
3	12,5%	1,9%	6,9%
4	9,0%	1,2%	4,9%
5	9,7%	0,0%	4,6%
6	6,9%	0,0%	3,3%
7	6,3%	0,6%	3,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

En el gráfico N°24, se agruparon los niveles de homogamia económica, dividiendo la escala obtenida en cinco grupos de diferencias salariales en la pareja los cuales corresponden a: diferencias altas desfavorables, diferencias bajas desfavorables, equidad salarial, diferencias bajas favorables y diferencias altas favorables. Luego de esto se observó que, a pesar de que el 41,0% de las mujeres afirmaba tener equidad salarial con su marido, existía un 31,7% que tenía una diferencia salarial desfavorable, aunque baja, con su pareja y un 3,7% que tenía una alta diferencia

salarial desfavorable en su relación conyugal. Por el contrario, más de la mitad de los hombres afirmó tener una diferencia salarial favorable respecto a su pareja. El 43,1% de los hombres afirmaba tener una baja diferencia favorable con su pareja, mientras que un 31,9% tenía una alta diferencia favorable con respecto a ella. Así solo el 23,6% de los hombres tenía equidad salarial con su esposa/pareja.

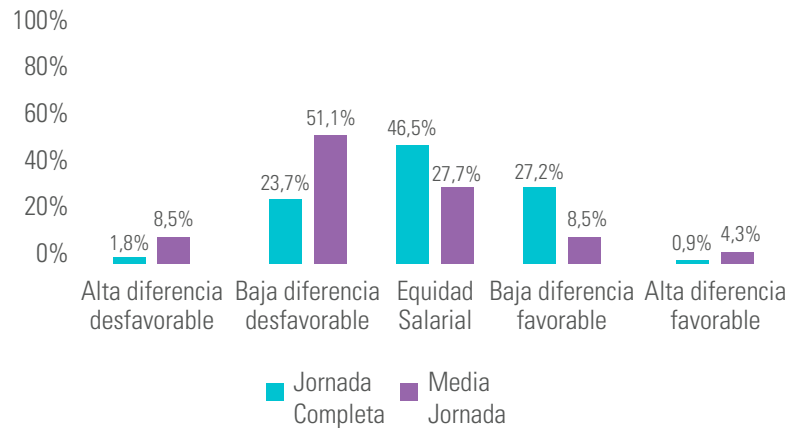
Gráfico N° 24 Diferencias salariales según sexo



Intentando dar una explicación a la homogamia económica o equidad salarial entre las mujeres y sus cónyuges, pudo apreciarse que existe una asociación entre el tipo de jornada laboral y las diferencias salariales dentro de la pareja. Se vio por ejemplo que las mujeres que tenían equidad salarial con su pareja tendían a trabajar jornada completa (46,5%) mientras que solo el 27,7% trabajaba media jornada. Entre las mujeres que tenían una baja diferencia desfavorable de salario con sus parejas, el 51,1%

trabajaba media jornada, mientras que el 23,7% trabajaba jornada completa. Por el contrario, aquellas mujeres que tenían sueldos levemente mayores que sus parejas, un 27,2% trabajaba jornada completa y un 8,5% lo hacía media jornada. Dado lo anterior, se entendería que el hecho de trabajar jornada completa podría ser un factor que promueve la equidad salarial, en esta muestra en particular.

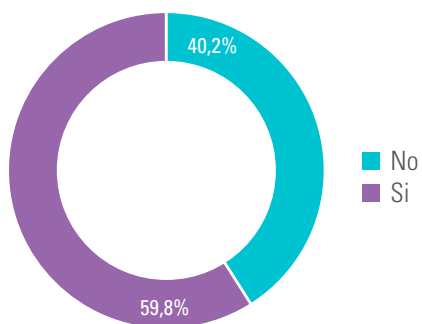
Gráfico N° 25 Análisis de diferencias salariales en mujeres con su cónyuge según tipo de jornada laboral



e. Acceso a políticas de conciliación

Para finalizar esta sección, se analizó el acceso a políticas de conciliación que tenían los participantes del estudio. Se aprecia que un 59,8% de la muestra afirmó tener acceso a políticas de conciliación.

Gráfico N° 26 Acceso a políticas de flexibilidad



Ahora bien, se observó también que son los hombres quienes declararon en una proporción levemente superior tener acceso a estos beneficios (62,3%) versus las mujeres de la muestra (57,4%).

Tabla N° 10 Acceso a políticas de conciliación según sexo

Acceso a Políticas	Hombres	Mujeres	Total
No	37,7%	42,6%	40,2%
Si	62,3%	57,4%	59,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

En relación con el uso efectivo de estas políticas, se observó en la muestra que, la mayoría de los encuestados afirmaba utilizarlas (83,3%). En cuanto a las diferencias entre hombres y mujeres en el uso de políticas no se encontraron diferencias lo que se presenta en la siguiente tabla.

Gráfico N° 27 Uso de políticas

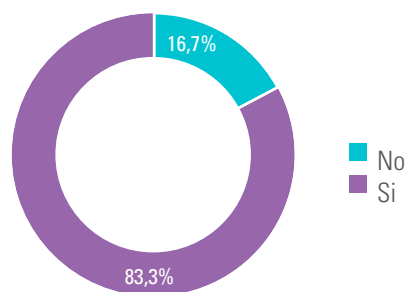
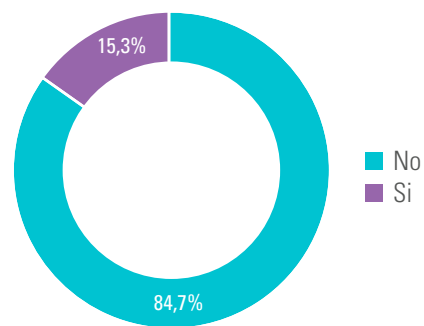


Tabla N° 11 Uso de políticas según sexo

Uso de Políticas	Hombres	Mujeres	Total
No	16,8%	16,7%	16,7%
Si	83,2%	83,3%	83,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Además, se observó que, los encuestados, no percibían que el uso de estos beneficios les generara consecuencias negativas para el desarrollo de su carrera profesional. Solamente un 15,3% de ellos indicó que creen que al utilizar las políticas de conciliación, que les ofrece su organización, su carrera puede verse penalizada versus un 84,7% restante que cree que no.

Gráfico N° 28 Consecuencias negativas para la carrera por el uso de políticas



Sin embargo, al analizar estos datos por sexo, se observó que son las mujeres quienes percibían en mayor medida consecuencias negativas lo que se presenta en la siguiente tabla. Por ejemplo, un 22,5% de las mujeres consideraba que usar políticas de conciliación puede afectarlas profesionalmente, mientras que solo el 8,6% de los hombres lo percibió así.

Tabla N° 12 Consecuencias negativas para la carrera por el uso de políticas según sexo

Consecuencias Negativas	Hombres	Mujeres	Total
No	91,4%	77,5%	84,7%
Si	8,6%	22,5%	15,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%



PARTICIPACIÓN EN EL HOGAR

Dada la problemática económica, política y social que representa actualmente la desigualdad entre hombres y mujeres, el Foro Económico Mundial ha desarrollado, desde el año 2006, un indicador de las brechas de género más relevantes. Estas corresponden a diferencias en educación, salud, participación política y económica entre hombres y mujeres en nuestras sociedades. El año 2016, si bien las brechas educativas y de salud, se habían reducido en un 95% y 96% respectivamente, aun existían grandes desafíos en las diferencias de oportunidades laborales y económicas, siendo que, a nivel mundial, los países estudiados habían sido capaces de cerrar solo el 59% de esta brecha. En el caso de Chile, se ha logrado un aumento de la participación femenina en los últimos años, la cual actualmente es del 48,5% (INE, 2017), sin embargo, el país persiste dentro de las tres naciones con menor participación laboral femenina en Latinoamérica (World Economic Forum, 2016), siendo que la media regional de trabajo femenino alcanza un 62% (SERNAM, 2015).

En este aspecto, dentro de las principales razones que esgrimen las mujeres para no incorporarse al mercado del trabajo, es el cuidado de sus hijos (22,7%) y los quehaceres del hogar (42,2%) (Ministerio de Economía, 2016).

En el siguiente capítulo se analizó la participación de hombres y mujeres en la vida familiar, considerando cinco aspectos: la participación en el cuidado de los hijos, en el cuidado del hogar, en las actividades durante el tiempo libre, la ayuda recibida por padres y suegros y finalmente la ayuda prestada a padres y suegros.

Participación en el cuidado de los hijos

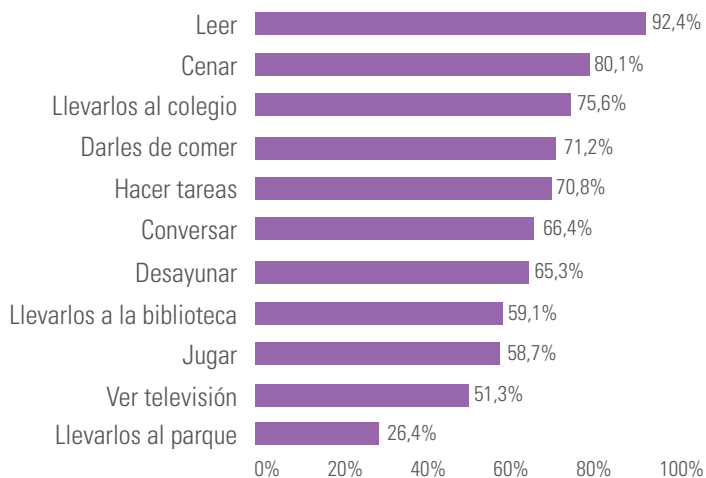
De acuerdo con un estudio del SERNAM (2012), parece existir un nuevo interés en los padres chilenos en involucrarse en el cuidado de sus hijos, sin embargo, estos afirman que su principal impedimento es la extensa jornada laboral. A la vez, en este mismo estudio también se constata que los padres siguen creyendo que la madre es la principal responsable de los hijos.

Con el propósito de comprender la cantidad de tiempo que hombres y mujeres dedican al cuidado de sus hijos, se les pidió a las personas encuestadas que indicaran con qué frecuencia cuidaban y realizaban una serie de actividades con sus hijos. En el análisis se considera a quienes afirmaron tener estos espacios con sus hijos regularmente.

A nivel general, se observó que las actividades que los padres/madres más realizaban con sus hijos fueron leer (92,4%), seguida por cenar con ellos (80,1%), llevarlos al colegio (75,6%), darles de comer (71,2%) y hacer las tareas (70,8%). Se destacó que las actividades menos realizadas fueron: jugar (58,7%), ver televisión (51,3%) y en menor proporción llevarlos al parque (26,4%).



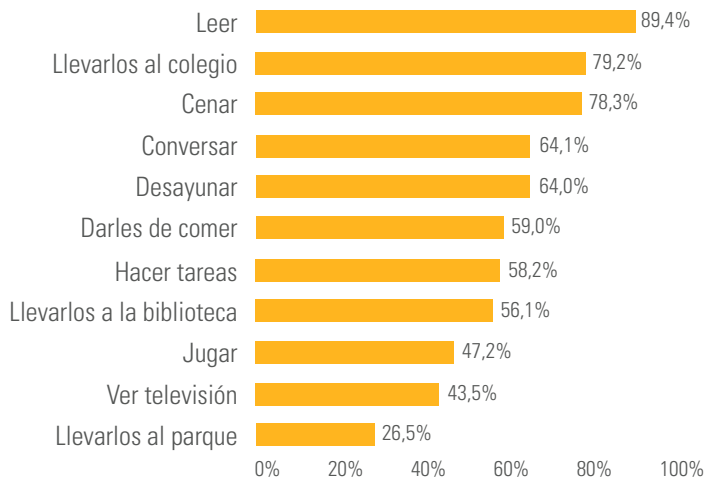
Gráfico N°29 Cuidado de hijos



Al analizar las actividades que más realizan los hombres con sus hijos, se observó que un 89,4% de los encuestados afirmó leer casi siempre con sus hijos, seguido de llevarlos al colegio (79,3%) y cenar con ellos (78,3%). Es destacable que todas estas actividades

corresponden a horarios extremos del día, es decir a primera hora de la mañana, y últimas horas de la noche. En oposición, las actividades que los padres menos declararon realizar fueron jugar (47,2%), ver televisión (43,5%) y llevarlos al parque (26,5%).

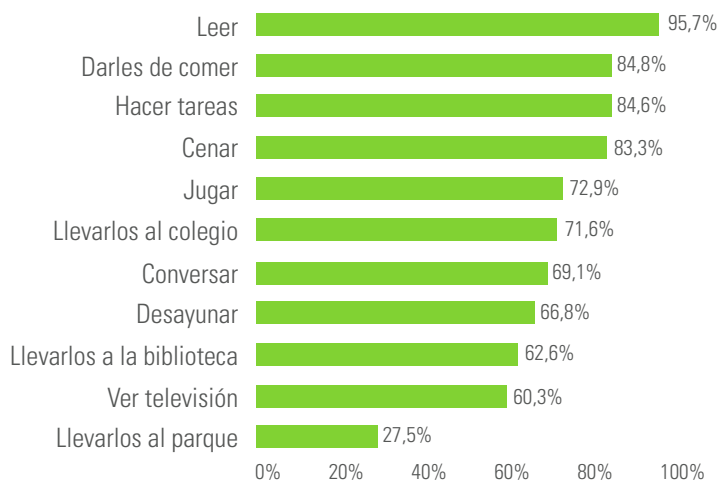
Gráfico N°30 Hombres - Cuidado de hijos



En el caso de las mujeres se observó algo distinto. Si bien, también leer (95,7%) es la actividad que más declararon realizar con sus hijos, la mujer tiende a cuidar a sus hijos en tareas más rutinarias como darles de comer (84,4%) y hacer las tareas escolares (84,6%).

En el caso de esta muestra, las mujeres, al igual que los hombres, declararon en baja proporción ver televisión (60,3%) e ir al parque con sus hijos (27,4%).

Gráfico N°31 Mujeres - Cuidado de hijos



Al buscar diferencias relevantes, con relación al cuidado de los hijos entre hombres y mujeres, se observó que para, casi todas las actividades (la excepción es llevarlos al colegio) las mujeres indican mayor dedicación en realizarlas que sus pares hombres. Dentro de las actividades más destacables, estuvo la diferencia

en hacer tareas, entre hombres (58,25%) y mujeres (84,6%), darles de comer y jugar con los hijos, donde se vieron diferencias de 25 puntos porcentuales entre mujeres y hombres. La menor diferencia se observó en la actividad de leer, donde el 95,7% de las madres declaró hacerlo regularmente y el 89,4% de los padres lo afirmó así.

Tabla N° 13 Cuidado de los hijos según sexo

Actividades	Hombres	Mujeres
Desayunar	64,0%	66,8%
Cenar	78,3%	83,3%
Llevarlos al colegio	79,2%	71,6%
Llevarlos al parque	26,5%	27,5%
Llevarlos a la biblioteca	56,1%	62,6%
Ver televisión	43,5%	60,3%
Leer	89,4%	95,7%
Conversar	64,1%	69,1%
Jugar	47,2%	72,9%
Hacer tareas	58,2%	84,6%
Darles de comer	59,0%	84,8%

El cuidado de los hijos y la jornada laboral

Los padres encuestados por el estudio del SERNAM (2012), afirmaron que su principal impedimento para dedicarse a la crianza de sus hijos es su extensa jornada laboral. Por esto se comparó a hombres que trabajan jornada completa y media jornada, en relación con las actividades que realizaban frecuentemente con sus hijos. Se encontraron diferencias relevantes entre hombres que trabajan jornada completa y media jornada, sin embargo, los padres que más trabajaban fueron los que más se involucraban en el cuidado.

Tabla N° 14 Participación de los hombres en el cuidado de los hijos según tipo de jornada laboral

Actividades	Jornada Completa	Media Jornada	Todos los Hombres
Desayunar	66,7%	45,8%	64,7%
Cenar	78,5%	78,6%	78,5%
Llevarlos al colegio	81,4%	53,3%	79,3%
Llevarlos al parque	26,4%	22,2%	26,1%
Llevarlos a la biblioteca	56,8%	52,2%	56,4%
Ver televisión	44,5%	38,5%	45,0%
Leer	88,6%	96,4%	89,4%
Conversar	64,9%	57,1%	65,0%
Jugar	46,9%	66,7%	47,7%
Hacer tareas	59,8%	33,3%	58,0%
Darles de comer	57,8%	55,6%	59,6%

Al hacer la misma comparación en el caso de las mujeres, no se encuentran diferencias relevantes entre aquellas que trabajan jornada completa y media jornada. Solo hay dos actividades que las mujeres que trabajan menos horas afirman hacer con mayor frecuencia: estas son cenar con sus hijos, o darles de comer en el caso de que sean menores de cuatro años. Un 90,8% de las mujeres que trabajan media jornada cenan con sus hijos frecuentemente, mientras que el 79,4% de las madres que trabajan jornada completa lo declararon así. Finalmente, el 100,0% de las madres consultadas que trabaja media jornada le daba de comer a sus hijos con regularidad, mientras que solo el 77,9% de las madres que trabajaban tiempo completo lo afirmó así.

A través de este análisis, también se observó que el trabajar jornada completa no implica una menor frecuencia de cuidado

de niños, en relación a los hombres que trabajan en el mismo régimen laboral. Se destacó que hubo una diferencia de al menos 15 puntos porcentuales en cuanto a pasar tiempo con los niños, siendo que las mujeres que trabajan tiempo completo afirmaron ver más televisión y jugar con ellos frecuentemente, en relación con los hombres. Las diferencias entre mujeres y hombres fueron aún mayores, en el caso de cuidados rutinarios, como hacer tareas, donde el 81,1% de las mujeres afirmó hacer esto al menos una vez a la semana, mientras que solo el 59,8% de los hombres lo declara así. Finalmente, el 77,9% de las mujeres afirmó dar de comer a sus hijos frecuentemente y solo el 57,8% de los hombres lo hacía. El único aspecto donde los hombres que trabajan jornada completa tuvieron una mayor participación fue al llevar a sus hijos al colegio, siendo que el 81,4% de los padres declaró hacerlo al menos semanalmente, mientras que solo un 70,1% de las mujeres lo hizo en esa frecuencia.

Tabla N° 15 Participación de las mujeres en el cuidado de los hijos según tipo de jornada laboral

Actividades	Jornada Completa	Media Jornada	Todas las mujeres
Desayunar	65,0%	66,7%	66,8%
Cenar	79,4%	90,8%	83,3%
Llevarlos al colegio	70,1%	71,2%	71,6%
Llevarlos al parque	25,2%	22,2%	27,5%
Llevarlos a la biblioteca	63,6%	60,9%	62,6%
Ver televisión	60,0%	59,5%	60,3%
Leer	95,4%	98,5%	95,7%
Conversar	68,1%	64,6%	69,1%
Jugar	69,1%	77,3%	72,9%
Hacer tareas	81,1%	91,3%	84,6%
Darles de comer	77,9%	100,0%	84,8%

El cuidado de los hijos en función de los estudios

La siguiente tabla, N°16, tuvo como objetivo analizar la frecuencia en que los hombres cuidan a sus hijos según el nivel educativo alcanzado. Dado que la muestra se caracterizó por ser de un segmento con altos niveles educativos, se comparó a aquellos hombres que tienen título universitario, máster o doctorado, solamente, ya que eran muy pocos los casos donde los hombres declararon tener menores niveles de estudio. En este caso, debemos tomar en cuenta que el número de casos en máster y doctorado también fue reducido, por lo que se observaron pocas diferencias estadísticamente significativas (a un 95% de nivel de confianza).

Se observó entonces que en los hombres con altos niveles de estudios hay una mayor proporción de ellos que desayunan frecuentemente con sus hijos. Así, el 83,3% de los hombres con doctorado declaró desayunar frecuentemente con sus hijos, alcanzando un 71,3% en el caso de los hombres con un master, y solo un 53,2% en aquellos padres con educación universitaria. Aun así, hay actividades que son realizadas en mayor medida por los padres que solo poseen un título universitario, como llevarlos al colegio, darles de comer, y llevarlos al parque, sin embargo, esta relación no es significativa a nivel estadístico.

Tabla N° 16 Participación de los hombres en el cuidado de los hijos según nivel de estudios

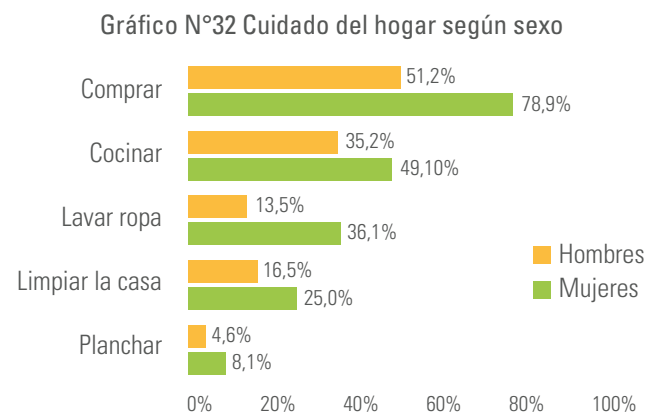
Actividades	Educación Universitaria	Máster	Doctorado	Todos los Hombres
Desayunar	53,2%	71,3%	83,3%	64,7%
Cenar	74,2%	78,8%	85,7%	78,5%
Llevarlos al colegio	77,6%	81,7%	50,0%	79,3%
Llevarlos al parque	28,4%	25,4%	0,0%	26,1%
Llevarlos a la biblioteca	52,1%	56,5%	75,0%	56,4%
Ver televisión	46,9%	44,0%	33,3%	45,0%
Leer	85,3%	92,5%	100,0%	89,4%
Conversar	56,7%	67,7%	50,0%	65,0%
Jugar	52,6%	46,9%	33,3%	47,7%
Hacer tareas	52,6%	34,8%	-	58,0%
Darles de comer	61,5%	56,5%	0,0%	59,6%

Participación en el cuidado del hogar

En esta sección se buscó comprender la cantidad de tiempo que hombres y mujeres dedicaban al cuidado de su hogar, es decir, a sus responsabilidades domésticas. A nivel país, en múltiples ocasiones se ha estudiado la diferencia en participación en estas tareas por partes de hombres y mujeres, y se han considerado altas. En la Encuesta Bicentenario se observó que el 61% de las mujeres declaraba no recibir ayuda doméstica en el hogar por parte de su cónyuge o pareja (Universidad Católica y GFK Adimark, 2017).

En esta encuesta, con el propósito de medir diferencias de género en la participación en el hogar, se les pidió a los encuestados que señalaran con qué frecuencia realizaban una serie de tareas domésticas. Dado lo anterior, en el análisis se consideró a quienes afirmaban realizar estas actividades frecuentemente (todos o casi todos los días de la semana o 1 o 2 veces por semana).

Si bien hombres y mujeres realizan tareas similares, como comprar para la casa, cocinar y lavar ropa, se observó una brecha de género en todas las responsabilidades del hogar, donde una mayor cantidad de mujeres afirmaban dedicar varias horas semanales a estas actividades. Así, por ejemplo, se observó que un 78,9% de las mujeres consultadas afirmó ir al menos una vez a la semana a comprar, mientras que solo el 51,2% de los hombres lo declaró así. También se observó que un 49,1% de las mujeres afirmó cocinar frecuentemente versus un 35,2% de los hombres. Otra diferencia destacable se da en la tarea de lavar ropa, en donde un 36,1% de las mujeres afirmaba hacer esto semanalmente, y solo un 13,5% de los hombres declaró asumir esta tarea con tal frecuencia.



Cuidados del hogar y el tipo de jornada laboral

En el caso de los hombres, la baja participación en las actividades domésticas no pudo atribuirse a su tipo de jornada laboral, ya que tanto los hombres que trabajaban jornada completa y jornada parcial afirmaron cocinar, lavar ropa, planchar, limpiar y comprar, en proporciones muy similares.

Tabla N° 17 Participación en cuidados de hogar según tipo de jornada (hombres)

Actividades	Jornada Completa	Media Jornada	Todos los Hombres
Cocinar	35,7%	30,3%	35,1%
Lavar ropa	13,1%	15,2%	13,3%
Planchar	5,0%	0,0%	4,4%
Limpiar la casa	17,4%	12,1%	16,8%
Comprar	50,5%	57,6%	51,3%

En cuanto a las mujeres, tampoco se observan diferencias significativas respecto al cuidado del hogar entre quienes trabajan distintos tipos de jornadas.

Tabla N° 18 Participación en cuidados de hogar según tipo de jornada (mujeres)

Actividades	Jornada Completa	Media Jornada	Todos los Mujeres
Cocinar	48,7%	45,8%	47,9%
Lavar ropa	36,9%	30,1%	35,1%
Planchar	9,0%	3,6%	7,6%
Limpiar la casa	25,2%	18,1%	23,3%
Comprar	74,5%	88,0%	78,0%

Sin embargo, si se encuentran diferencias, entre hombres y mujeres que trabajan a tiempo completo. Comparando las tablas 17 y 18, se observó que las mujeres declaran realizar tareas domésticas con mayor frecuencia que los hombres, a pesar de trabajar jornada completa. Estas diferencias se dan en las actividades de cocinar (48,7% vs 35,7%), lavar (36,9% vs 13,1%), limpiar (25,2% vs 17,4%) y comprar cosas para el hogar (74,5% vs 50,5%).

Cuidado del hogar según estudios e ingreso

En la siguiente tabla se analizaron la participación en las tareas del hogar según nivel de estudios y de ingreso de los encuestados. Se observó que, si bien las diferencias de participación en las responsabilidades domésticas no fueron estadísticamente significativas, hay casos destacables. Por ejemplo que, para limpiar y cocinar, hubo una menor de proporción de hombres con estudios de posgrado que declaró hacerlas frecuentemente. Así se vio que un 39,0% de los hombres con título universitario declaró cocinar al menos una vez a la semana, mientras que un 34,7% de hombres con máster, y un 28,6% de hombres con doctorado lo afirmó así. En el caso de limpiar la casa, el 22,6% de los hombres con título universitario lo hacía, mientras que solo un 13,0% de los que tenían el grado de máster realizaban esta actividad.

Tabla N° 19 Participación en el cuidado del hogar según nivel educativo (hombres)

Actividades	Educación Universitaria	Máster	Doctorado	Todos los Hombres
Cocinar	39,0%	34,1%	28,6%	35,1%
Lavar ropa	15,3%	12,9%	14,3%	13,3%
Planchar	6,5%	3,4%	0,0%	4,4%
Limpiar la casa	22,6%	13,0%	0,0%	16,8%
Comprar	53,2%	49,2%	57,1%	51%

En la tabla N° 20, se presenta el análisis de la participación en el cuidado del hogar en hombres según su ingreso. En este caso hubo un reducido número de respuestas en el rango de ingreso más bajos, por lo que se analizó a aquellos que percibían ingresos por sobre \$750.000. Dentro de las tendencias que vale la pena destacar, se observó que, en el caso de cocinar, comprar cosas para el hogar y lavar ropa, son los hombres con menores ingresos, los que afirmaron en mayor proporción realizar estas actividades. Aún así, es necesario aclarar que esta asociación no es estadísticamente significativa.

Tabla N° 20 Participación de los hombres en el cuidado del hogar según nivel de ingresos

Actividades	Entre \$750.000 y \$1.299.999	Entre \$1.300.000 y \$2.299.999	Más de \$3.000.000	Todos los Hombres
Cocinar	66,1%	50,0%	31,8%	35,1%
Lavar ropa	66,7%	28,0%	9,0%	13,3%
Planchar	16,7%	12,0%	1,9%	4,4%
Limpiar la casa	50,0%	28,0%	13,8%	16,8%
Comprar	100,0%	62,0%	44,1%	51%

Participación en actividades durante el tiempo libre

En la siguiente sección se comparó la realización de actividades de ocio y esparcimiento entre hombres y mujeres. Para lograr esto se les pidió a los encuestados que señalaran con qué frecuencia realizaban algunas actividades (según listado) en su tiempo libre, tales como hacer deporte, leer, etc. En el análisis se consideraron a aquellas personas que declararon realizar estas actividades frecuentemente (todos o casi todos los días de la semana o 1 o 2 veces por semana).

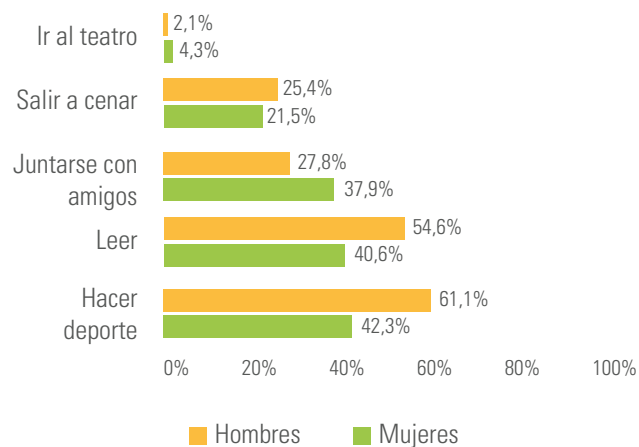
A nivel de la muestra, las actividades más realizadas fueron el deporte (53,2%), leer (52,5%) y juntarse con amigos (34,6%). Se apreciaron diferencias a nivel general, entre hombres y mujeres con respecto estas tres actividades que son las más realizadas. Por un lado, hubo una mayor proporción de hombres que hacen deporte y leen en relación con las mujeres. Aunque, el hecho de juntarse con amistades es una actividad realizada más frecuentemente por las mujeres (40,9%) versus los hombres (28,0%).

Al analizar la participación en estas actividades de ocio por parte de hombres y mujeres que trabajan horario completo no hubo grandes diferencias. Los hombres declararon hacer deporte y leer regularmente en mayor proporción que las mujeres, mientras que más mujeres que hombres, declararon juntarse con amistades frecuentemente.

Tabla N°21 Tiempo libre según sexo

	Hombres	Mujeres	Total
Hacer Deporte	60,9%	45,9%	53,2%
Leer	56,9%	47,0%	52,5%
Juntarse con amigos	28,0%	40,9%	34,6%
Salir a cenar	24,8%	20,3%	22,0%
Ir al teatro	2,5%	4,1%	3,3%

Gráfico N° 33 Tiempo libre en personas trabajan jornada completa según sexo



Ayuda intergeneracional

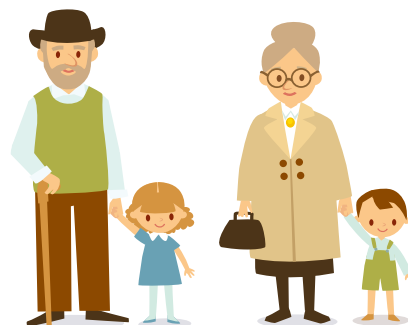
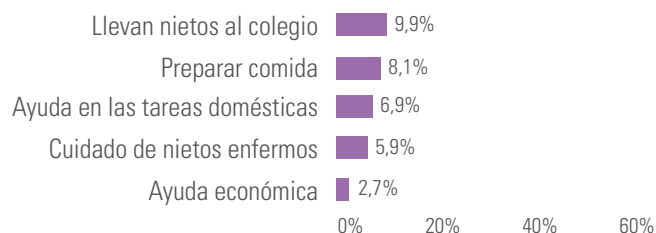
Dado que un gran porcentaje de la muestra pertenecía a lo que se conoce como generación sándwich (Grundy & Henretta, 2006), es decir, personas que deben cuidar de sus hijos y a la vez responsabilizarse por sus padres, fue de interés indagar en los apoyos que se pueden dar y recibir desde los padres que estarían en la tercera edad. Estudios nacionales como la Encuesta de Calidad de Vida en la Vejez, concluyeron que el apoyo entre adultos mayores y sus hijos es bidireccional, constituyéndose "padres y suegros" como un pilar fundamental para el apoyo a los hijos, sobre todo en el cuidado de los nietos (Pontificia Universidad Católica de Chile - Caja Los Andes, 2017).

Ayuda de padres y/o suegros

A continuación, se presenta el análisis realizado en base al apoyo que pueden recibir, tanto hombres y mujeres, de parte de sus padres y/o suegros. En este sentido, se tomó en cuenta el apoyo en la crianza de los hijos, en las tareas domésticas e incluso en el ámbito económico. Para llevar a cabo el análisis se les pidió a las personas consultadas que señalaran con qué frecuencia reciben este tipo de apoyo de parte de sus padres y/o suegros. Los porcentajes que se compararon fueron de quienes afirmaron recibir este apoyo regularmente (siempre o casi siempre).

En el gráfico N°34, se observa que esta muestra se caracterizó por recibir poca ayuda por parte de sus padres y/o suegros. El único apoyo que ronda el 10%, es que los abuelos lleven nietos al colegio (9,9%) y preparen la comida (8,1%). Se destacó que solo un 2,7% de los encuestados que tenía a sus padres o suegros vivos, recibían ayuda económica de parte de ellos.

Gráfico N° 34 Ayuda de padres y/o suegros





MICRO-MACHISMOS

¿Qué es el micro-machismo?

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.

En este sentido 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. Siguiendo la línea de Chinchilla, Jiménez y Grau (2017), en este estudio se analizaron únicamente los utilitarios que dan 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 trabajan jornada completa (Bonino, 2004).

El micro-machismo general

Para analizar la percepción que tienen las mujeres de las actitudes de micro-machismo existente a nivel social, se utilizó la encuesta de Chinchilla, Jiménez y Grau (2017), la cual a su vez adaptó algunos ítems de Ferrer Pérez y otros (Ferrer et. al, 2008). En esta se pidió a las mujeres consultadas que indiquen que tan de acuerdo estaban con una serie de afirmaciones referidas a estas actitudes de los hombres.

Se observó que la percepción de micro-machismos en la sociedad chilena (de acuerdo a los encuestados) es bastante alta, algo similar a lo observado en España. Las actitudes más detectadas fueron que los hombres tienden a ayudar más que a colaborar en el hogar (81,2%), y que no se responsabilizan realmente en este ámbito (80,7%). Además, se destacó que un 77,7% de las mujeres encuestadas consideraba que los padres dedican el poco tiempo que tienen para sus hijos en actividades más divertidas que las madres. Finalmente, un 73,8% de las mujeres afirmaron que los hombres disfrutaban de una situación de ventaja en el hogar y que se aprovechan de la capacidad de servicio que tienen las mujeres.

Tabla N° 22 Micro-machismos percibidos

Micro-machismo	General
Los hombres tienden más a ayudar que a colaborar equitativamente	81,2%
Los hombres tienden a no responsabilizarse por el ámbito doméstico	80,7%
Los padres dedican el poco tiempo que disponen con sus hijos en actividades "más divertidas"	77,7%
Los hombres disfrutaban de una situación de ventaja en el hogar	73,8%
Los hombres aprovechan las capacidades de servicio de las mujeres	72,6%

El micro-machismo del cónyuge

Para analizar la percepción que tienen las mujeres de las actitudes de micro-machismo dentro de sus relaciones de pareja se utilizó una escala similar, donde se les pidió que indicaran que tan de acuerdo estaban con una serie de afirmaciones referidas a estas actitudes de sus cónyuges o parejas.

Como se aprecia en la siguiente tabla, las mujeres tienden a percibir menos actitudes micro-machistas en sus cónyuges que en los hombres en general. Si el 81,2% de las encuestadas consideraba que los hombres en general tienden a ayudar más que a colaborar,

solo el 55,1% afirmó que eso ocurre con su pareja. Diferencias similares se dan en el caso del aprovechamiento del hombre de las capacidades de la mujer (73,8% vs 34,8%) y de que los hombres realizan actividades más divertidas con sus hijos (77,7% vs 57,0%). Además, se les preguntó a las mujeres, solo en el caso de sus cónyuges, si es que estos asumían las tareas del hogar como algo propio, a lo que solo el 47,3% contestó afirmativamente.

Tabla N° 23 Micro-machismo en su cónyuge

Micro - machismo	General	En la pareja
Los hombres aprovechan las capacidades de servicio de las mujeres	72,6%	51,8%
Los hombres disfrutan de una situación de ventaja en el hogar	73,8%	80,7%
Los padres dedican el poco tiempo que disponen con sus hijos en actividades "más divertidas"	77,7%	57,0%
Los hombres tienden más a ayudar que a colaborar equitativamente	81,2%	55,1%
Los hombres tienden a no responsabilizarse por el ámbito doméstico	80,7%	34,8%
Asume las tareas del hogar como algo propio	-	47,9%

Dado el análisis anterior, es posible concluir, que, si bien las mujeres perciben en mayor medida micro-machismo a nivel social que marital, no se puede obviar que a nivel de pareja si hay micro-machismos con respecto a las responsabilidades domésticas.

Micro-machismo en función de los estudios

Como se expuso anteriormente, estudios sostienen que, dentro de la relación de pareja, la homogamia educativa permite un equilibrio de poderes dentro de la relación, dado que esta implica que ambos tienen el mismo nivel educativo, lo cual disminuiría las probabilidades de una relación de dependencia y, por ende, de poder en uno de los cónyuges (Van de Rijt & Macy, 2006). Dado lo anterior, la homogamia educativa, podría asociarse con menores niveles de micro-machismo percibido. En base a la hipótesis anterior, en la siguiente tabla se expone el análisis que buscó observar cómo varía la percepción de micro-machismos en la mujer, de parte de su cónyuge, en función de las diferencias educativas que estos tienen. Si bien, las diferencias encontradas no fueron estadísticamente significativas, hubo tendencias que se pueden destacar.

Una de las tendencias más llamativas fue el hecho de que la equidad educativa no aseguró una menor percepción de micro-machismos en las mujeres. En algunos de los casos, solo el hecho de que la mujer tuviese más estudios que el hombre fue suficiente para que no se sintiesen en desventaja en este aspecto. Se observó, por ejemplo, que, del total de la muestra, el 54,8% de las mujeres afirmaban que sus maridos tendían a no responsabilizarse por el ámbito doméstico, sin embargo, solo el 46,8% de las mujeres que tenían más estudios que su pareja lo declaró así, mientras que el 58,8% de las mujeres que tenía los mismos estudios que él percibían que sus maridos no se responsabilizaban por lo doméstico. Algo

similar ocurrió cuando las mujeres creían que sus maridos “tenden a ayudar más que a colaborar de modo equitativo”. En este caso, el 61,1% de las mujeres consultadas tenía esta visión, sin embargo, solo el 54,3% en las mujeres con más estudios que su pareja lo creía así, mientras que, alrededor del 63% de las mujeres con igual o menores estudios sentían que esto les ocurría.

Esto es congruente con el hecho de que el 80,9% de las mujeres con más estudios que sus maridos percibía que estos “asumen las tareas del hogar como algo propio”, siendo que aproximadamente un 66,0% de las mujeres que tenían igual o menor nivel educativo que sus maridos lo declaró así.

Finalmente, es destacable, el hecho de que hubo situaciones donde, tanto las mujeres con menor y mayor niveles de estudios que sus parejas, percibieron en menor medida actitudes micro-machistas que las mujeres que estaban en situación de equidad educativa. Si bien, el 43,8% de las mujeres consideraba que su marido “se aprovechaba de sus capacidades femeninas de servicio”, fue el 48,2% de estas con igual nivel de estudios que su marido quienes lo percibían así, mientras que solo el 38,3% de las mujeres con mayor o menor nivel de estudios que su cónyuge creía tener esta desventaja. Una tendencia similar ocurrió en la percepción en las mujeres del tipo de actividades que los padres realizan con sus hijos, siendo estas más divertidas y menos rutinarias.



Tabla N° 24 Micro-machismo en el cónyuge según diferencias educativas desde la perspectiva de la mujer

Micro - machismo	Ella con menos estudios que él	Equidad Educativa	Ella con más estudios que él	Total
Asume las tareas de la familia y del hogar como algo propio	68,8%	64,0%	80,9%	68,9%
Tiende a no responsabilizarse por el ámbito doméstico	53,2%	58,8%	46,8%	54,8%
Disfruta de una situación de ventaja en el hogar	54,2%	56,1%	57,4%	56,0%
Tiende más a ayudar que a colaborar de modo equitativo	64,6%	62,3%	54,3%	61,1%
Se aprovecha de mis capacidades femeninas de servicio	38,3%	48,2%	38,3%	43,8%
Dedica el poco tiempo que dispone con sus hijos en actividades "más divertidas"	50,0%	60,2%	51,1%	55,8%

Micromachismo y el nivel educativo del cónyuge

En cuanto a la percepción de micro-machismos en las mujeres según el nivel de estudios de su cónyuge, no se observaron diferencias significativas. Sin embargo, las mujeres con parejas que alcanzaron el nivel de doctorado percibían en mayor medida micro-machismos que quienes tenían como pareja a un hombre con el grado de máster y título universitario. Sin embargo, debe tomarse en cuenta que el número de casos de la muestra en la categoría doctorado es muy bajo.

Tabla N° 25 Micromachismo según nivel educativo del cónyuge

Micro - machismo	Educación Universitaria	Máster	Doctorado	Total
Asume las tareas de la familia y del hogar como algo propio	68,1%	65,0%	66,7%	66,8%
Tiende a no responsabilizarse por el ámbito doméstico	56,9%	55,0%	100,0%	56,6%
Disfruta de una situación de ventaja en el hogar	56,3%	50,0%	100,0%	54,8%
Tiende más a ayudar que a colaborar de modo equitativo	64,3%	57,5%	100,0%	62,1%
Se aprovecha de mis capacidades femeninas de servicio	46,6%	38,0%	66,7%	43,4%
Dedica el poco tiempo que dispone con sus hijos en actividades "más divertidas"	55,8%	57,5%	66,7%	56,6%

Tipos de relaciones

Se analizó también el tipo de relación que llevan las personas encuestadas, en el caso de estar casados o vivir en pareja. 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

De esta manera, se les pidió a las personas encuestadas que eligieran una de estas opciones para describir su relación de pareja. 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 especializa en los quehaceres del hogar. Fue interesante observar que el 16,6% afirmó tener una relación adversaria con su pareja y solo un 1,6% declaró tener una relación aliada.

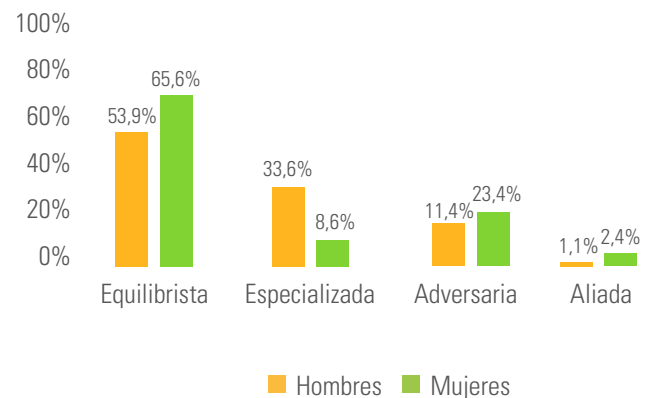
Al buscar diferencias de género, con respecto al tipo de relación que se declaró tener con la pareja, hubo hallazgos interesantes y significativos. En la tabla N° 26, se observa que, son las mujeres las que declaran en mayor medida, tener relaciones equilibristas, en relación a los hombres. Del total de mujeres, el 65,5% declaró tener una relación donde ambos distribuyen su energía entre el trabajo y el hogar, mientras que solo el 53,9% de los hombres lo declaró así. Llama la atención que también son las mujeres (23,4%) las que afirmaron en mayor medida tener relaciones adversarias con sus parejas en relación a los hombres (11,4%). Por el contrario, fueron los hombres quienes declararon en mayor proporción tener una relación especializada con su pareja (33,6%) versus las mujeres (8,6%).

Tabla N° 26 Tipo de relación

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%

Estos datos se ilustraron en el gráfico N° 36 para una mejor comprensión. En este se observó que en general las mujeres de la muestra tienden a estar en relación equilibristas y menor medida, adversarias, mientras que los hombres encuestados tendieron a estar en relaciones equilibristas y especializadas.

Gráfico N°36 Tipo de Relación según sexo



Otro aspecto donde se encontraron diferencias en el tipo de relación de pareja que las personas encuestadas afirman tener, es en base a la edad. Se observó los encuestados de rangos etarios más jóvenes (menores de 45 años) tenían en mayor proporción relaciones equilibradas que sus pares mayores.

Ocurre lo contrario en el caso de quienes afirmaron tener una relación especializada con su pareja. Entre los 45 y 65 años alrededor del 28% de los encuestados declaró tener este tipo de relación, mientras que entre los 25 y 34 años solo un 14,9%. A su vez, entre los 35 a 44 años, solo el 17,2% dijo tener una relación especializada con su pareja.



Tabla N° 27 Tipo de relación según edad

Tipo de relación	25 a 34 años	35 a 44 años	45 a 54 años	55 a 65 años	Total
Adversaria	19,1%	14,4%	17,1%	18,5%	16,6%
Aliada	2,1%	1,1%	3,4%	0,0%	1,6%
Equilibrada	63,8%	67,2%	51,4%	52,9%	58,9%
Especializada	14,9%	17,2%	28,1%	28,6%	22,9%





GAP DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD

La maternidad es un hito vital que tiene gran impacto para la vida de muchas mujeres, representando una fuente de realización, felicidad, pero a la vez de trabajo y responsabilidad (SERNAM, 2012). Dado esto, la incorporación de la mujer conlleva una serie de conflictos para prestar en paralelo la debida atención a los hijos y a la trayectoria profesional (Chinchilla, Jiménez, & Grau, 2017). En este sentido, se comprende porque la cifra de mujeres que trabajan jornada completa cae de 57% a 36% al saber que están embarazadas, siendo que solo sube a un 39% cuando los hijos inician la etapa escolar (Universidad Católica - GfK Adimark, 2015).

Por otro lado, cada vez más mujeres asocian su independencia y autonomía con el trabajo remunerado (Universidad Católica y GfK Adimark, 2017). Dado esto, para muchas futuras madres existe una incertidumbre en las posibilidades de mantener sus metas y proyectos personales y laborales, mientras prestan la debida atención a sus hijos (SERNAM, 2012).

Dado lo anterior, junto a la experiencia positiva que representa la maternidad suelen aparecer renuncias en diversos ámbitos fundamentales de la vida, como son los ámbitos laborales, familiares, sociales y personales. Dado esto, este capítulo aborda esta temática, la cual representa una disminución de capital humano y un riesgo de sostenibilidad tanto para la empresa como para la sociedad (Chinchilla, Jiménez, & Grau, 2017).



Hijos reales, esperados y deseados: el gap de maternidad y paternidad

El Institute of Family Studies (2019) ha definido la brecha de fertilidad (*fertility gap*), como la situación en la que una mujer tiene más, o menos hijos que los deseados. Si bien, a nivel público y privado se ha puesto foco en la regulación de la natalidad en países en vías de desarrollo, la realidad actual, es que a nivel mundial existe un gran número de países donde las mujeres están teniendo menos hijos de los deseados, como es el caso de Chile. Según este centro de investigación, las razones para explicar este fenómeno responden a limitaciones financieras, falta de estabilidad laboral y conyugal e infertilidad.

Dado lo anterior, se quiso comprender si existían brechas de fertilidad en la muestra analizada. Para abordar lo anterior se realizaron tres preguntas: ¿cuántos hijos tiene? (hijos reales), ¿cuántos hijos espera tener, incluyendo a los que ya tiene? (hijos esperados) y ¿cuántos hijos le gustaría tener? (hijos deseados).

A continuación, se presentan la media de hijos reales, esperados y deseados de hombres y mujeres encuestados. Se observó, a nivel general, que la tendencia de la muestra no coincide con la realidad chilena. En la encuesta la media de hijos reales es de 4,06, mientras que los hijos esperados eran 3,20 y los hijos deseados 3,61. Al explorar que ocurre en el caso de los hombres y las mujeres se apreció que en ambos casos, la tendencia corresponde a tener más hijos reales que los esperados y los deseados. Es destacable, además, que los hombres tienen, esperan y desean tener más hijos que las mujeres.

Tabla N°28 Hijos reales, esperados y deseados según sexo

	Hombres	Mujeres	General
Hijos reales	4,32	3,75	4,06
Hijos esperados	3,42	2,96	3,20
Hijos deseados	3,85	3,31	3,61

El análisis anterior da cuenta de que en la muestra no existe un gap negativo de maternidad, sino que se tienen más hijos que los deseados.

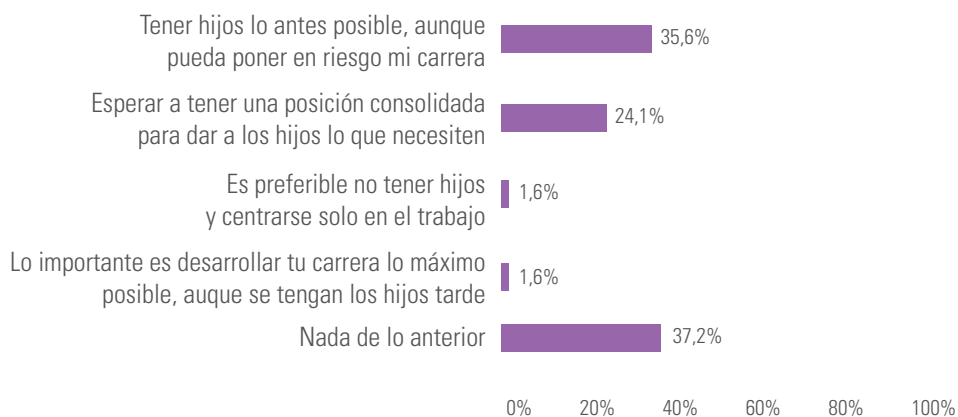
Percepciones sobre la maternidad

Tiempo de ser madre

Para conocer las percepciones que tienen las mujeres de la muestra con respecto a la maternidad, se les pidió señalar una opción en relación al minuto ideal de la vida para ser madre. Se observó que, la opción más señalada se refirió a la visión de que hay que tener hijos lo antes posible, aunque pueda poner en riesgo la carrera profesional (36,5%), seguida de la creencia de que se debe esperar a tener una posición consolidada para dar a los hijos lo que necesiten (24,1%). Solamente el 1,6% de la muestra afirmó que es preferible no tener hijos y centrarse solo en el trabajo o que es importante desarrollar la carrera profesional, aunque se tengan los hijos tarde.

A partir de lo anterior, podría decirse que esta muestra se caracterizó por dar prioridad a la maternidad en la trayectoria vital, sin embargo, debe considerarse que un 37,2% de las mujeres consultadas, no se sintió identificada con ninguna de estas afirmaciones.

Gráfico N°37 Mejor momento para ser madre



A pesar de lo anterior, pudo observarse que la visión del tiempo para ser madre varía según la edad de manera significativa. Si bien, alrededor del 35,8% de las mujeres encuestadas pensaba que era mejor tener los hijos lo antes posible, aunque afectase a la carrera, eran las mujeres entre 55-65 (49,0%) y 44-54 años (40,4%) las que creían esto en mayor medida, seguidas por las que tenían entre 35 y 44 años (36,5%) y finalmente por las que se encontraban en el tramo entre 25 y 34 años (18,3%).

Así parece que las generaciones más jóvenes prefieren esperar a tener una posición consolidada para dar a los hijos todo lo que necesiten. Si bien, el 23,9% de las mujeres pensaba que esta era la mejor opción, el 66,7% de las encuestadas entre 18 y 24 años piensan esto, seguidas por las que se encuentran en el tramo entre 25 y 34 años (45,0%), seguidas por solo el 21,7% de las mujeres entre 35 y 44 años, y finalmente solo alrededor del 15% de las mujeres mayores tenía esta visión. Esta visión de las generaciones más jóvenes sobre la edad para ser madres concuerda con el dato del INE (2015), el cual afirma que 24,7 años, es la edad promedio de las madres primerizas en Chile.

Tabla N° 29 Mejor momento para ser madre según edad

	18 a 24 años	25 a 34 años	35 a 44 años	45 a 54 años	55 a 65 años	Total
Tener hijos lo antes posible, aunque pueda poner en riesgo mi carrera	0,0%	18,3%	36,5%	40,4%	49,0%	35,8%
Esperar a tener una posición consolidada para dar a los hijos todo lo que necesiten	66,7%	45,0%	21,7%	16,9%	13,7%	23,9%
Lo importante es desarrollar tu carrera lo máximo posible, aunque se tengan los hijos muy tarde	0,0%	3,3%	0,9%	2,2%	0,0%	1,6%
Es preferible no tener hijos y centrarse solo en el trabajo	0,0%	3,3%	0,9%	1,1%	2,0%	1,6%
Nada de lo anterior	33,3%	30,0%	40,0%	39,3%	35,3%	37,1%

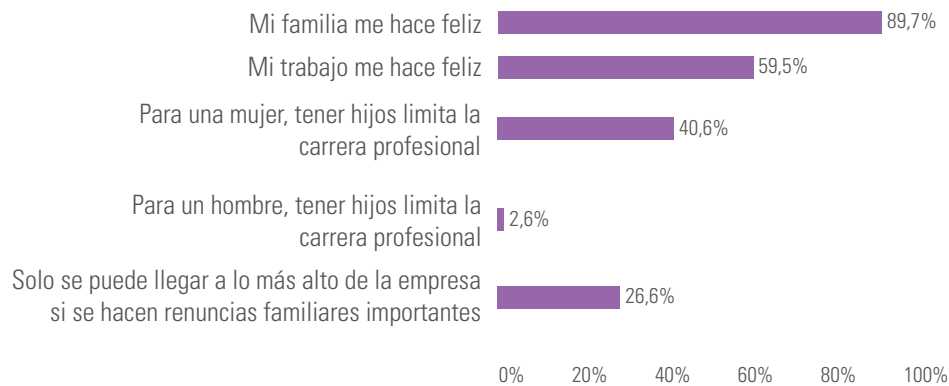
Maternidad y Paternidad

Adicionalmente, se quiso comprender distintas percepciones acerca de la maternidad/paternidad y de la vida profesional. Para esto se les preguntó, tanto a hombres y mujeres, qué tan de acuerdo estaban con una serie de afirmaciones.

En la muestra se destaca que el 89,7% indicó que su familia los hacía felices, mientras que el 59,5% se sentía así en su trabajo. Por

otro lado, resultó interesante observar que el 40,6% opinaba que, para una mujer, tener hijos limita la carrera profesional, mientras que solo el 2,5% de los encuestados creía que tener hijos también limitaba a los hombres laboralmente. Aun así, solo un 26,6% de los encuestados pensaba que solo se puede llegar a lo más alto en una empresa haciendo renuncias familiares.

Gráfico N°38 Percepciones de maternidad, paternidad y vida profesional



Al buscar diferencias, entre hombres, y mujeres respecto a estas percepciones, se observó que son las mujeres (33,3%) las que más creen que solo se puede tener éxito laboral haciendo sacrificios familiares importantes, mientras que una menor proporción de hombres lo cree así (19,9%).

Tabla N° 30 Percepciones sobre la maternidad y paternidad y vida profesional según sexo

Percepciones	Hombres	Mujeres	Total
Para una mujer, tener hijos limita la carrera profesional	39,0%	42,3%	40,6%
Para un hombre, tener hijos limita la carrera profesional	2,9%	2,2%	2,5%
Solo se puede llegar a lo más alto de la empresa si se hacen renuncias familiares importantes	19,9%	33,3%	26,6%
Mi trabajo me hace feliz	58,0%	60,9%	59,5%
Mi familia me hace feliz	89,8%	89,6%	89,7%

Dado el análisis anterior, se observó, a nivel general, que las personas encuestadas perciben una cierta desventaja en las mujeres que son madres para desarrollar plenamente su carrera profesional con respecto a sus pares hombres. Estas percepciones están acordes con la visión que existe sobre la penalización a la maternidad en el mundo laboral (Motherhood Penalty) y, por otro lado, a la premiación a la paternidad (Fatherhood Premium).

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 (Correll, Benard, & Paik, 2007) (Wang-Cendejas & Bai, 2018). Sin embargo, los hombres no experimentan este problema, entendiéndose que existe un premio a la paternidad 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, 2012), lo que explica porque solo un 2,5% de los encuestados opinaba que tener hijos suponía un obstáculo para los hombres en su carrera profesional.

Efectos del bajo apoyo a la maternidad y paternidad

Renuncias familiares

Dado el escenario anterior, se buscó entender si es que, tanto mujeres como hombres habían hecho renuncias familiares para poder avanzar en sus carreras profesionales. Para esto se les pidió a los encuestados que calificaran una serie de afirmaciones respecto al tema, según qué tan identificados se sentían, obteniendo lo siguiente:

Tabla N° 31 Renuncias Familiares según sexo

Renuncias familiares	Hombres	Mujeres	Total
Dedicar menos tiempo a mis hijos	75,3%	78,2%	76,6%
Renunciar a tener hijos para progresar en mi carrera	6,0%	16,6%	10,9%
Tener menos hijos de los deseados	13,5%	28,3%	20,4%
Disponer de menos tiempo para mí	79,2%	90,3%	84,3%
Tener menos tiempo para mi cónyuge	75,6%	79,7%	77,5%
Disponer de menos tiempos para mis amigos	73,5%	84,7%	78,7%

Se observó, que las principales renuncias percibidas por los encuestados consistieron en disponer de menos tiempo personal (84,3%), para las amistades (78,7%), con el cónyuge (77,5%) y con los hijos (76,6%), todas en proporciones altas. También, se observó que un porcentaje bajo de los encuestados, indicó haber tenido que renunciar a tener hijos para progresar en sus carreras laborales (10,9%) y a tener menos hijos de los deseados (20,4%).

Sin embargo, se encontró que las mujeres percibieron en mayor medida que tuvieron que realizar estas renuncias familiares. Las cuales son mayores en relación con tener hijos y al limitado tiempo disponible para actividades personales. Por ejemplo, si bien, solo el 10,9% de los encuestados renunció a tener hijos por su trabajo, el 16,6% de las mujeres afirmó haber tomado esta decisión, mientras que el 6,0% de los hombres lo declaró así. Lo mismo

ocurrió respecto a tener menos hijos de los deseados, ya que, si bien el 20,4% de los encuestados decidió esto, fue el 28,3% de las mujeres quienes afirmaron haber hecho esta renuncia, mientras que el 13,5% de los hombres prefirió tener menos hijos por razones laborales.

En el ámbito del tiempo personal, también se observaron diferencias significativas según sexo. Si el 84,3% de los encuestados declaró que disponía de menos tiempo personal debido a su trabajo, es el 90,3% de las mujeres las que lo perciben así, mientras que el 79,2% de los hombres sienten esto. Además, el 84,7% de las mujeres declaró tener menos tiempo para sus amigos, mientras que el 73,5% de los hombres afirmó sentir esta renuncia

Gráfico N°39 Renuncias Familiares según sexo
Hombres

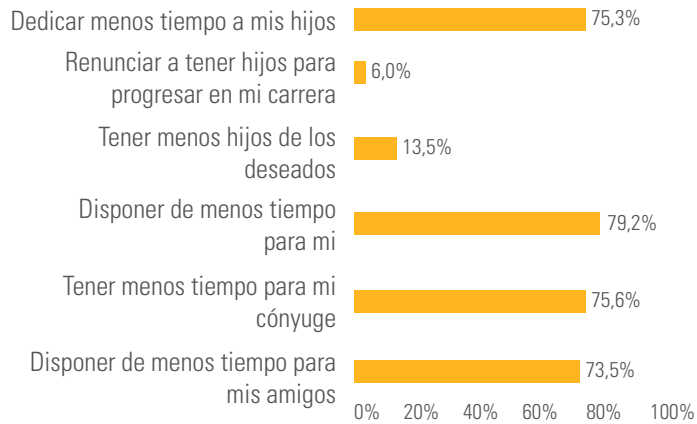
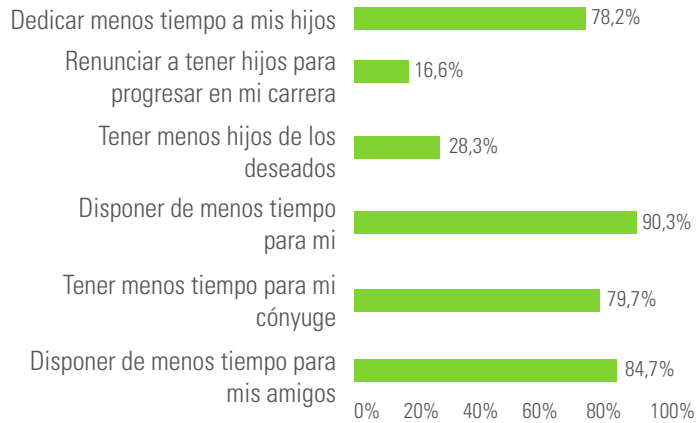


Gráfico N°39 Renuncias Familiares según sexo
Mujeres



Al comparar por sexo a los trabajadores con este régimen laboral se encontraron nuevas relaciones significativas. Las mujeres que trabajan en jornada completa resintieron en mayor medida que disponían de menos tiempo con su cónyuge e hijos. El 88,0% de las mujeres afirmó que por trabajar ha dedicado menos tiempo a sus hijos, mientras que el 76,3% de los hombres lo indicó así. Similarmente, el 85,8% de las mujeres consideró que el trabajo implica pasar menos tiempo con su cónyuge, versus solo un 77,5% de los hombres.

Tabla N° 32 Renuncias Familiares según sexo en trabajadores tiempo completo

Renuncias familiares	Hombres	Mujeres	Total
Dedicar menos tiempo a mis hijos	76,3%	88,0%	81,1%
Renunciar a tener hijos para progresar en mi carrera	6,2%	19,2%	11,5%
Tener menos hijos de los deseados	14,2%	34,7%	22,7%
Disponer de menos tiempo para mí	81,3%	92,2%	85,7%
Tener menos tiempo para mi cónyuge	77,5%	85,5%	80,8%
Disponer de menos tiempo para mis amigos	74,2%	86,9%	79,4%

Al comparar por sexo a los trabajadores con este régimen laboral se encontraron nuevas relaciones significativas. Las mujeres que trabajan en jornada completa resintieron en mayor medida que disponían de menos tiempo con su cónyuge e hijos. El 88,0% de las mujeres afirmó que por trabajar ha dedicado menos tiempo a sus hijos, mientras que el 76,3% de los hombres lo indicó así. Similarmente, el 85,8% de las mujeres consideró que el trabajo implica pasar menos tiempo con su cónyuge, versus solo un 77,5% de los hombres.

Tabla N° 33 Renuncias familiares en mujeres según su jornada laboral

Renuncias familiares	Jornada Completa	Media Jornada	Total
Dedicar menos tiempo a mis hijos	88,0%	39,4%	80,3%
Renunciar a tener hijos para progresar en mi carrera	19,1%	9,1%	16,3%
Tener menos hijos de los deseados	34,7%	13,8%	28,9%
Disponer de menos tiempo para mí	92,1%	84,6%	90,1%
Tener menos tiempo para mi cónyuge	85,5%	64,6%	79,9%
Disponer de menos tiempo para mis amigos	86,9%	78,5%	84,5%

Adicionalmente se analizó como eran estas percepciones de renuncias familiares según el acceso a políticas de conciliación trabajo y familia en sus trabajos. En este sentido, se observó que el acceso a estos beneficios se asoció a una menor percepción de renuncias familiares, sobre todo con respecto a la administración del tiempo. Se vio que, si bien el 80,3% de las mujeres sentía que dedicaba menos tiempo a

sus hijos por trabajar, las que accedían a políticas (76,8%) percibían esto en menor medida, en relación con aquellas que no tenían este tipo de beneficios (85,3%). Además, quienes no tenían políticas de conciliación sentían en mayor proporción que tenían poco tiempo para su cónyuge (87,5%), en relación a aquellos que si tenían acceso a políticas de conciliación (74,5%).

Tabla N° 34 Renuncias familiares en mujeres según acceso a políticas

Renuncias familiares	No acceso a políticas	Acceso a políticas	Total
Dedicar menos tiempo a mis hijos	85,3%	76,8%	80,3%
Renunciar a tener hijos para progresar en mi carrera	20,0%	13,8%	16,3%
Tener menos hijos de los deseados	34,0%	25,4%	28,9%
Disponer de menos tiempo para mi	94,6%	87,1%	90,1%
Tener menos tiempo para mi cónyuge	87,2%	74,5%	79,7%
Disponer de menos tiempo para mis amigos	90,4%	80,6%	84,5%

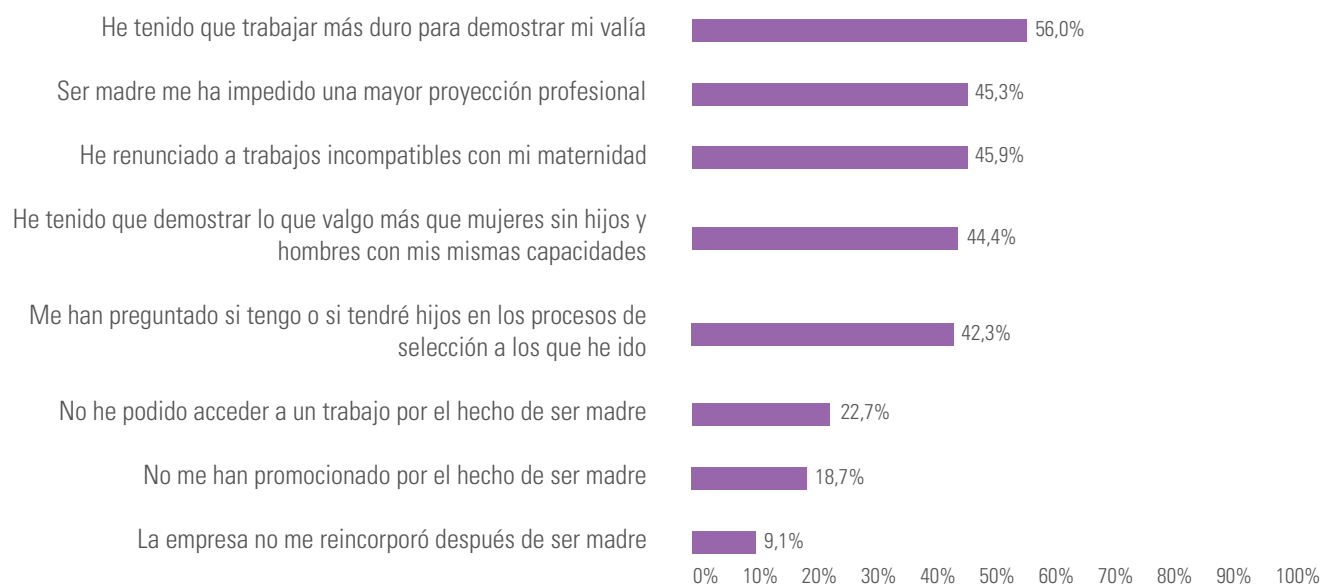


Acoso laboral por maternidad

Además de analizar las renunciaciones familiares que realizan tanto hombres y mujeres para insertarse en el mundo laboral, se quiso observar específicamente las renunciaciones laborales que realizaron las mujeres consultadas debido a su maternidad. Para esto se les preguntó qué tan de acuerdo estaban con una serie de afirmaciones respecto a la decisión de postergar la carrera profesional en pos de la maternidad, en base a su experiencia.

En primer lugar, se observó que menos de la mitad de las mujeres consultadas realizó renunciaciones laborales respecto a su maternidad, aunque un 56,0% de ellas indicó haber tenido que trabajar más duro que los hombres u otras mujeres sin hijos para demostrar sus capacidades. También se observaron porcentajes más altos de mujeres que afirmaron que ser madres les ha impedido una proyección profesional (45,3%) y que han renunciado a trabajos incompatibles con la maternidad (45,9%). Además, un 42,3% de las mujeres consultadas declararon que les han preguntado si tienen hijos en los procesos de selección en los que han participado.

Gráfico N°40 Renunciaciones laborales por maternidad





BARRERAS: ORGANIZATIVAS, SOCIALES, FAMILIARES Y PERSONALES

En este capítulo se exponen una serie de indicadores que reflejan los obstáculos que pueden tener las personas para equilibrar su vida familiar y laboral. Estas dificultades se denominan barreras, ya que no permiten una plena armonía entre el desarrollo profesional y familiar. Se organizaron en cuatro grandes grupos que son: barreras organizativas, barreras sociopolíticas, barreras familiares y barreras personales (Chinchilla, Jiménez, & Grau, 2017).

Barreras organizativas

Este primer tipo de barreras 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). En este sentido, el problema principal de estas barreras es su carácter invisible pero cotidiano, razón por las que han sido denominadas como el “techo de cristal” (PNUD, 2010).

Para comprender las barreras organizativas que percibían las personas consultadas en su día a día se les pidió que calificaran una serie de afirmaciones relacionadas al tema según qué tan de acuerdo estaban con éstas en relación a su propia experiencia.

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%).

Gráfico N°41 Barreras Organizativas



Posteriormente, se analizó si existían distintas percepciones entre hombres y mujeres respecto al tema. En este aspecto, se encontraron diferencias significativas en tres barreras. En primer lugar, el 68,5% de las mujeres señaló que existe una carencia de referentes femeninos a nivel laboral, mientras que el 50,7% de los hombres tenía esta misma percepción. Por otro lado, las mujeres también afirmaron en mayor medida (56,4%) que para

ellas existe una falta de oportunidades profesionales, con relación a los hombres (45,5%). Finalmente, la mayor diferencia se notó en relación al ascenso en la carrera profesional, un 78,1% de las mujeres pensaba que los jefes hombres prefieren promocionar hombres, mientras que solo el 46,7% de los hombres estuvo de acuerdo con esta afirmación.

Tabla N° 35 Barreras organizativas según sexo

Barreras Organizativas	Hombres	Mujeres
Carencia de referentes femeninos	50,7%	68,5%
Se discrimina a las mujeres por ser madres	59,9%	65,6%
Falta flexibilidad	84,9%	88,0%
Cultura de la empresa muy poco sensible a la maternidad/paternidad	69,7%	70,8%
Falta de apoyo de mis supervisores	37,4%	42,5%
Falta de oportunidades profesionales	45,5%	56,4%
Los hombres prefieren promocionar hombres	46,7%	78,1%

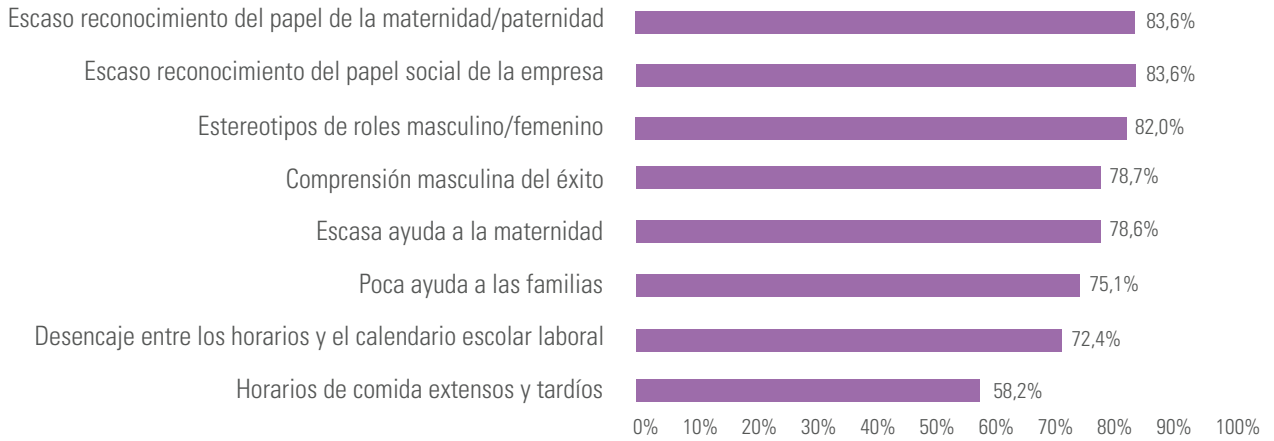
Barreras sociopolíticas

Estas barreras son definidas por Chinchilla, Jiménez y Grau (2017) como estereotipos o compresiones 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.

Con el fin de analizar estas barreras sociopolíticas a nivel de la muestra, 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. A su vez, 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%).

Gráfico N°42 Barreras sociopolíticas



Luego, se indagó en las diferencias respecto a estas percepciones que podían existir entre hombres y mujeres. En este aspecto se encontró que en general las mujeres consultadas percibieron en mayor medida barreras sociopolíticas que los hombres. Estas diferencias fueron relevantes en cuanto a la comprensión masculina del éxito, los estereotipos de género, la escasa ayuda a las familias y la maternidad y finalmente al desencaje entre los horarios y el calendario escolar y laboral.

Tabla N° 36 Barreras sociopolíticas según sexo

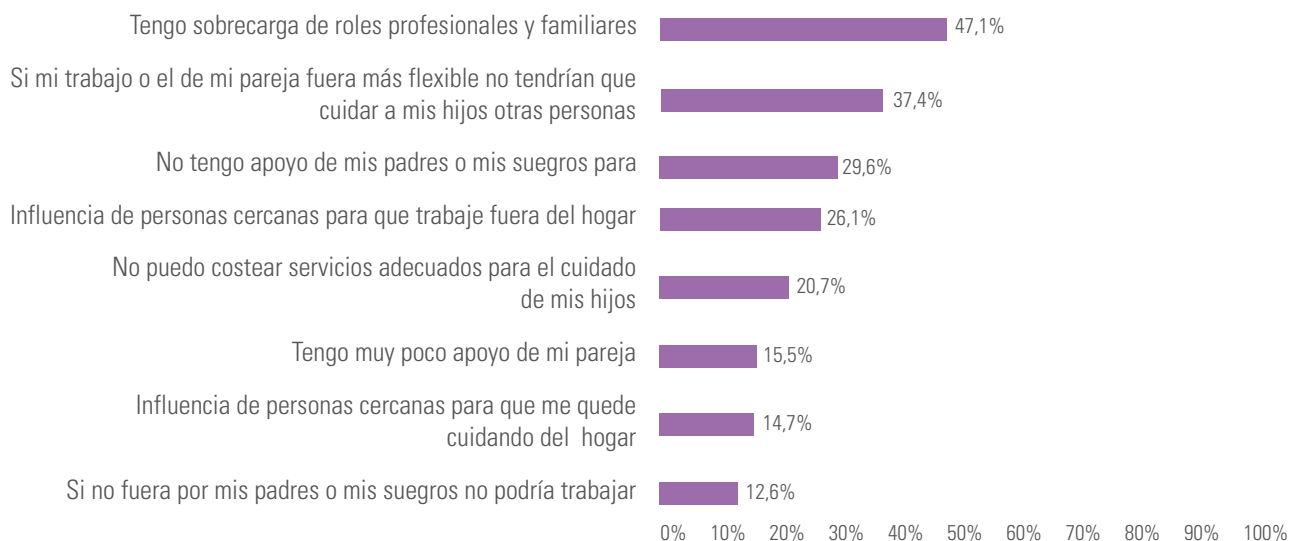
Barreras Sociopolíticas	Hombres	Mujeres
Comprensión masculina del éxito	74,8%	82,5%
Horarios de comida extensos y tardíos	54,2%	62,1%
Desencaje entre los horarios y el calendario escolar laboral	66,4%	78,3%
Estereotipos de roles masculino/femenino	75,8%	88,2%
Escaso reconocimiento del papel social de la empresa	83,1%	84,0%
Escaso reconocimiento del papel de la maternidad/paternidad	80,6%	86,5%
Poca ayuda a las familias	69,7%	80,5%
Escasa ayuda a la maternidad	73,0%	84,2%

Barreras familiares

Adicionalmente, dentro de la familia también pueden existir barreras para el desarrollo profesional, dado por desigualdades o falta de apoyo (Chinchilla, Jiménez, & Grau, 2017). Por esta razón, se preguntó a las personas encuestadas qué tan de acuerdo están respecto a una serie de situaciones en base a su experiencia.

En el gráfico N°43 se observó que la percepción de barreras familiares se da en menor proporción que la de barreras sociopolíticas y organizativas, lo que es consistente con el estudio realizado en España por Chinchilla, Jiménez y Grau (2017). En general, solo destacó que el 47,1% de los encuestados afirmó tener sobrecarga de roles profesionales y laborales.

Gráfico N°43 Barreras familiares



Sin embargo, estas barreras se hicieron visibles al buscar diferencias entre hombres y mujeres. Como se observa en la tabla n°40, si bien el 29,1% de los hombres afirmó tener sobrecarga de roles laborales y familiares, fue el 65,4% de las mujeres las que dijeron encontrarse en tal situación, lo que constituye una diferencia de 36,3 puntos porcentuales. Otras situaciones donde

una proporción mayor de mujeres percibe barreras familiares corresponden a la falta de flexibilidad laboral (44,7%) y a la falta de apoyo para el cuidado de sus hijos de parte de sus padres y/o suegros (36,0%).

Tabla N° 37 Barreras familiares según sexo

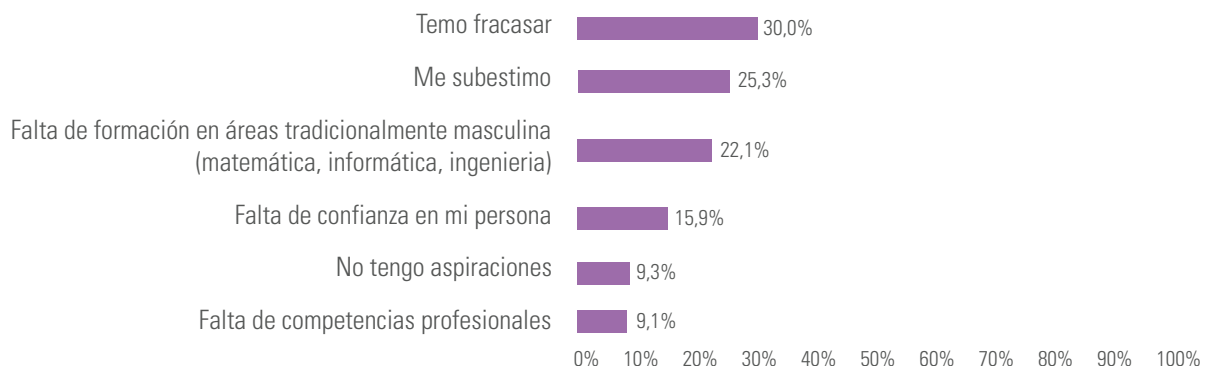
Barreras familiares	Hombres	Mujeres
Tengo muy poco apoyo de mi pareja	8,5%	23,4%
Tengo sobrecarga de roles profesionales y familiares	29,1%	65,4%
No puedo costear servicios adecuados para el cuidado de mis hijos	18,4%	23,3%
No tengo apoyo de mis padres o mis suegros para cuidar a mis hijos	23,2%	36,0%
Si mi trabajo o el de mi pareja fuera más flexible no tendrían que cuidar a mis hijos otras personas	30,8%	44,7%
Si no fuera por mis padres o mis suegros no podría trabajar	10,7%	14,7%
Influencia de personas cercanas para que me quede cuidando del hogar	11,7%	17,8%
Influencia de personas cercanas para que trabaje fuera del hogar	15,6%	37,1%

Barreras personales

Según Chinchilla, Jiménez y Grau (2017) existen casos donde el propio individuo pone limitaciones a su desarrollo personal y laboral debido a una serie de carencias y creencias que autolimitan sus posibilidades. Es así como se configuran una serie de barreras personales o “techo de cemento”, siendo estas un límite visible y autoimpuesto. Para analizar esta dimensión se les pidió a las personas encuestadas que señalaran qué tan de acuerdo estaban con una serie de afirmaciones relacionadas con las barreras personales que se autoimponen en su vida laboral.

Se observó así, que estas fueron las barreras menos percibidas por los encuestados. La situación más observada fue el temor al fracaso, siendo que solo el 30,0% de las personas consultadas lo declaró así. Cabe señalar que un 25,1% de los encuestados afirmó que se subestimaba.

Gráfico N°44 Barreras personales



Aun así, es importante destacar que existieron diferencias significativas entre hombres y mujeres respecto a la percepción de barreras personales. Si del total de los encuestados, un 25,4% se sentía poco preparado en áreas tradicionalmente masculinas, el 32,5% de las mujeres lo declaró así, mientras que solo el 11,4% de

los hombres tenía esta percepción. Además, las mujeres también declararon en mayor proporción temer al fracaso que los hombres (34,6% vs 25,4%) y tener falta de confianza en sí mismas (20,0% vs 11,6%).

Tabla N° 38 Barreras personales según sexo

Barreras personales	Hombres	Mujeres
Falta de confianza en mi persona	11,6%	20,0%
Falta de competencias profesionales	9,2%	9,0%
Falta de formación en áreas tradicionalmente masculinas (matemática, informática, ingeniería)	11,4%	32,5%
Temo fracasar	25,4%	34,6%
Me subestimo	21,9%	28,6%
No tengo aspiraciones	8,5%	10,1%

Resumen según tipo de barrera

A continuación, se presenta una tabla de resumen con cada uno de los indicadores de los cuatro tipos de barreras que enfrentan padres y madres para insertarse en el mundo laboral. Se ordenaron de acuerdo a la importancia manifestada por los encuestados. Resulta evidente que las barreras más relevantes son las organizativas y sociopolíticas (similar a lo observado en el estudio español).

Tabla N° 39 Barreras

Tipo	Descripción	%
Organizativa	Falta flexibilidad	86,4%
Sociopolítica	Escaso reconocimiento del papel de la maternidad/paternidad	83,6%
Sociopolítica	Escaso reconocimiento del papel social de la empresa	83,6%
Sociopolítica	Estereotipos de roles masculino/femenino	82,0%
Sociopolítica	Comprensión masculina del éxito	78,7%
Sociopolítica	Escasa ayuda a la maternidad	78,6%
Sociopolítica	Poca ayuda a las familias	75,1%
Sociopolítica	Desencaje entre los horarios y el calendario escolar	72,4%
Organizativa	Cultura de la empresa poco sensible a la maternidad/paternidad	70,3%
Organizativa	Se discrimina a las mujeres por ser madres	62,7%
Organizativa	Los hombres prefieren promocionar hombres	62,5%
Organizativa	Carencia de referentes femeninos	59,5%
Sociopolítica	Horarios de comida extensos y tardías	58,2%
Organizativa	Falta de oportunidades profesionales	51,0%
Familiares	Tengo sobrecarga de roles laborales y familiares	47,1%
Organizativa	Falta de apoyo de mis supervisores	40,0%
Familiares	Si mi trabajo fuera más flexible no tendrían que cuidar a mis hijos otras personas	37,1%
Personales	Temo fracasar	30,0%
Familiares	No tengo apoyo de mis padres o mis suegros	29,6%
Familiares	Influencia de personas cercanas para que trabaje fuera del hogar	26,1%
Personales	Me subestimo	25,3%
Personales	Falta de formación en áreas tradicionalmente masculinas	22,1%
Familiares	No puedo costear servicios adecuados para el cuidado de mis hijos	20,7%
Personales	Falta de confianza en mi persona	15,9%
Familiares	Tengo muy poco apoyo de mi pareja	15,5%
Familiares	Influencia de personas cercanas para que me quede cuidando el hogar	14,7%
Familiares	Si no fuera por mis padres o mis suegros no podría trabajar	12,6%
Personales	No tengo aspiraciones	9,3%
Personales	Falta de competencias profesionales	9,1%



RECOMENDACIONES

El objetivo de esta investigación fue profundizar en los factores que limitan el desarrollo personal, social, familiar y laboral de las mujeres-madres. En este mismo estudio se le preguntó a los encuestados qué soluciones consideran relevantes y factibles para revertir esta situación. Esta información se recoge en la siguiente tabla, donde se exponen las respuestas de quienes estaban “Totalmente de acuerdo”, “Bastante de acuerdo” y “De acuerdo” con implementar estas soluciones.

Tabla N° 40 Acciones a realizar según encuestados

Acciones por realizar	Porcentaje
Se ha de facilitar más flexibilidad laboral en tiempo y espacio	98,7%
Se ha de revalorizar el papel social de las familias	97,0%
Se ha de potenciar la autoconfianza en las mujeres	95,3%
Se han de establecer horarios laborales más racionales	94,4%
Se ha de ver la maternidad como un beneficio social, familiar y empresarial	93,0%
Se ha de ver la paternidad como un beneficio social, familiar y empresarial	92,8%
Se han de mostrar más modelos femeninos en las empresas	92,8%
Se ha de impulsar un reparto más equitativo de las tareas del hogar	92,8%
Se ha de poner valor en la maternidad	92,7%
Se ha de poner valor en la paternidad	92,7%
Se ha de incrementar el número de plazas de guarderías	89,8%
Se ha de incrementar las ayudas a las familias	85,2%
Se ha de pagar un cheque de guarderías para todos	80,5%
Se han de establecer horarios de TV más racionales	76,9%
Se ha de alargar la duración de la baja de paternidad	65,2%
Se ha de pagar una mensualidad suficiente para cada hijo hasta los 20 años	57,6%
Se ha de alargar la duración de la baja de maternidad	54,7%
Se ha de igualar la duración de la baja de maternidad y paternidad	52,3%
Se han de establecer cuotas de ley	47,4%

A partir de estos datos se puede concluir que los encuestados ven como prioridad en acciones a seguir varios temas organizacionales como son la flexibilidad de tiempo y espacio (98,7%), horarios laborales más racionales (94,4%), modelos femeninos en empresas (92,8%), entre otros. También indican la importancia de revalorizar tanto la maternidad como la paternidad (93,0% y 92,8% respectivamente). Se destaca también que un 92,7% considera necesario que exista un reparto equitativo entre hombres y mujeres de las tareas del hogar.

Estas acciones por realizar son una serie de actividades que no pueden ser abordadas de forma independiente, sino que deben ser abordadas con una visión común. Para esto es necesario que tanto los gobiernos, las empresas, las personas, las familias y por lo tanto la sociedad como un todo trabajen en conjunto. Solamente así se podrá generar un impacto real y positivo en la vida de las personas. El propósito común deberá ser lograr la igualdad de oportunidades, revalorizar la familia, despenalizar la paternidad y maternidad, y valorizar el trabajo que los padres realizan tanto dentro como fuera del hogar.



CONCLUSIONES

El gran aporte de este estudio corresponde a la comprensión de las barreras que obstaculizan el desarrollo profesional de madres y padres desde la perspectiva de ambos. Esto también permite comprender cómo los hombres perciben la maternidad en su parejas y colegas, dando luces acerca de las decisiones tomadas en torno a la maternidad y paternidad, las cuales no son solo individuales, sino que son el producto de una serie de factores organizativos, sociopolíticos, familiares y personales.

Un primer aspecto para destacar son las prioridades vitales de las personas. Si bien, los encuestados declararon que la familia es el pilar de sus vidas, las mujeres perciben que son ellas las que hacen más sacrificios laborales que sus parejas para atender las necesidades familiares. En este sentido, se observó que los hombres y mujeres encuestados no necesariamente presentaban una división corresponsable de los roles familiares entre hombres y mujeres. Las mujeres dedicaban más tiempo al cuidado de sus hijos que los hombres, incluso aquellas que trabajaban jornada completa. Lo anterior es consistente con la visión nacional y mundial que las mujeres tienen una doble jornada. Se observó también que, en los hombres, el hecho de trabajar media jornada no se asociaba a una mayor participación en la crianza; por el contrario, los padres que trabajaban jornada completa fueron los que más se involucraban en el cuidado de sus hijos.

En el caso del cuidado del hogar y responsabilidades domésticas, nuevamente se encontró que los hombres tenían una baja participación, tanto aquellos que trabajaban jornada completa como los que trabajan a tiempo parcial. En cuanto a las mujeres, tampoco se observan diferencias significativas respecto al cuidado del hogar entre quienes trabajaban jornada completa y media jornada. Sin embargo, se encuentran amplias diferencias, si se compara a hombres y mujeres cuando trabajan a tiempo completo, ya que las mujeres declaraban realizar tareas domésticas con mucho mayor frecuencia que sus pares hombres.

Dada la información obtenida a través de la encuesta observamos que la baja participación en la crianza y los cuidados del hogar por parte de los hombres no viene dada por una falta de tiempo luego del trabajo, por lo que podría venir de otras razones, como por ejemplo a actitudes de micro-machismo. Si bien, las mujeres consultadas percibían en mayor medida micro-machismo a nivel social que marital, si existían micro-machismos a nivel de pareja especialmente en las responsabilidades domésticas. Casi la totalidad de las encuestadas declaró que sus parejas tendían a no responsabilizarse por lo doméstico. A pesar de esto si se observaron actitudes diferentes según nivel generacional. La mayoría de los encuestados menores de 45 años declaró tener una relación equilibrada con su cónyuge (donde ambos intentaban aportar en el trabajo y el hogar de la mejor manera posible) mientras que las generaciones mayores declaraban en mayor proporción tener relaciones especializadas (donde uno de ellos se concentraba en el trabajo y el otro en el hogar).

Con respecto a las percepciones sobre la maternidad, también son las generaciones más jóvenes quienes estiman que es mejor tener una posición consolidada para tener hijos, y así poder darles todo lo que necesiten. Si bien, una muy baja proporción de personas percibía que la maternidad debía postergarse para poder desarrollar la carrera profesional, aun así, se detectó que a nivel organizacional existe una penalización a la maternidad y un premio a la paternidad. Por ejemplo, las mujeres percibían que solo puede llegarse a lo más alto en las empresas si se hacen renuncias familiares importantes, mientras que los hombres no lo creían así. Además, las mujeres encuestadas declararon en mayor proporción haber tenido que realizar algunas renuncias familiares, como por ejemplo no tener hijos o tener menos hijos de los deseados, para avanzar en sus carreras profesionales. Ellas también manifestaron que han debido hacer renuncias a nivel personal, teniendo menos tiempo para ellas mismas y para cultivar relaciones de amistad. Estas diferencias fueron aún mayores al comparar a mujeres y hombres que trabajan jornada completa. Sin embargo, para los hombres tampoco ha sido fácil, ya que indicaron que también, debido a sus trabajos, han dispuesto de menos tiempo para sus hijos y cónyuges.

Se observó también que las barreras que más dificultan una armonía familiar y laboral son las organizativas y sociopolíticas, similar a lo ocurrido en el estudio español. Dentro de las barreras organizativas las principales corresponden a la carencia de referentes femeninos en las organizaciones y el hecho de que los hombres prefieren promocionar a hombres. En el caso de las barreras sociopolíticas las principales fueron la comprensión masculina del éxito en las organizaciones, los estereotipos de género, la escasa ayuda a las familias y la maternidad; y finalmente al desencaje entre los horarios y el calendario escolar y laboral.

Luego de este análisis cabe preguntarse por las consecuencias que traen las decisiones laborales asociadas a la maternidad debido a la existencia de estas barreras. La maternidad como punto vital determina una serie de caminos a seguir tales como no realizar estudios de postgrado, trabajar a tiempo parcial, rechazar cargos de mayor responsabilidad, o simplemente no volver al mercado laboral (2012).

Este tipo de decisiones también se observaron en los resultados obtenidos. En primer lugar, a pesar de que gran parte de la muestra tenía jornada completa de trabajo, la modalidad de media jornada era algo más común en el grupo de mujeres y obedecía a una decisión de compatibilizar el trabajo con el cuidado de los hijos. Sin embargo, esta decisión conlleva consecuencias como las que se observaron al analizar la homogamia económica en las parejas. Más de la mitad de los hombres encuestados ganaban más que su pareja, lo que se explicó principalmente por el tipo de jornada laboral que tenían los encuestados. Las mujeres que trabajaban jornada completa tendían a tener más equidad salarial con sus cónyuges, mientras que el hecho de trabajar media jornada se asoció tener un sueldo menor.

En segundo lugar, a pesar de que en la muestra prevalecen niveles educativos altos, las mujeres tienden a llegar al grado universitario, mientras que en los hombres predominan los estudios de postgrado. Esto coincide con el perfil de cargo laboral que tenían las personas consultadas. Si bien, la mayoría tenía cargos de responsabilidad los hombres encuestados tenían en mayor proporción (15% más) cargos de liderazgo que las mujeres de la muestra, teniendo además un mayor número de personas bajo su supervisión. A partir de esto, también se comprende porque en la muestra los hombres profesionales tienden a estar en el rango de ingresos más alto y las mujeres en los inferiores.

A pesar de que las empresas sí cuentan con políticas de conciliación, estas por sí sola no son suficientes. Aun cuando un 62,3% de los hombres y el 57,4% de las mujeres disponen de políticas de conciliación en sus organizaciones, gran parte de las mujeres percibían que su uso tiene consecuencias negativas, lo que confirma que la implementación de la Responsabilidad Familiar Corporativa sigue siendo un desafío para las organizaciones.

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



BIBLIOGRAFÍA

Banco Mundial. (2018). *Datos de Libre Acceso*.

Bonino, L. (noviembre de 2004). *Los Micromachismos*. Revista La Cibeles.

CEPAL. (2010). *Panorama Social de América Latina*. Santiago de Chile.

Chinchilla, N., Jiménez, E., & Grau, M. (2017). *Maternidad y trayectoria profesional en España*. Barcelona: IESE Business School.

Comunidad Mujer. (2018). *Género, Educación y Trabajo: Avances, contrastes y restos de tres generaciones*. Santiago de Chile.

Correll, S., Benard, S., & Paik, I. (2007). Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty? *American Journal of Sociology*, 112(5), 1297-1338.

Emerson, R. M. (1962). Power-Dependence Relations. *American Sociological Review*, 31-41.

Ferrer Pérez, V., Bosch Fiol, E., Navarro, C., & García, M. (2008). Los micromachismos o microviolencias en la relación de pareja: Una aproximación empírica. *Anales de Psicología*, 24(2), 341-352.

Grundy, E., & Henretta, J. (2006). Between elderly parents and adult children: a new look at the intergenerational care provided by the "sandwich generation". *Ageing Society*, 26, 707-722.

INE. (2015). *Estadísticas vitales sobre maternidad y paternidad adolescente*. Santiago de Chile.

INE. (2017). *Encuesta Nacional de Empleo*. Santiago de Chile.

INE. (2017). *Encuesta Suplementaria de Ingresos*. Santiago de Chile.

Institute of Family Studies. (8 de Marzo de 2019). Obtenido de <https://ifstudies.org/blog/the-global-fertility-gap>

Killewald, A. (2012). A Reconsideration of the Fatherhood Premium: Marriage, Coresidence, Biology and Fathers' Wage. *American Sociological Review*, 78(1), 96-116.

Ministerio de Economía. (2016). *Mayor incorporación de las mujeres en la economía*. Santiago de Chile: Gobierno de Chile.

Observatorio Social. (2018). *Síntesis de Resultados: Educación*. Ministerio de Desarrollo Social, Santiago de Chile.

PNUD. (2010). *Desarrollo Humano en Chile. Género: los desafíos de la igualdad*. Santiago de Chile.

Pontificia Universidad Católica de Chile - Caja Los Andes. (2017). *Chile y sus mayores: 10 años de la Encuesta de Calidad de Vida en la Vejez*. Santiago de Chile.

SERNAM. (2012). *Estudio de los Padres: Participación en la crianza de los hijos*. Santiago de Chile.

SERNAM. (2012). *Estudio sobre las principales preocupaciones y anhelos de las madres de hoy en Chile*. Santiago de Chile.

SERNAM. (2015). *Estructura de restricciones a la participación laboral y a la autonomía económica de las mujeres*. Gobierno de Chile.

Universidad Católica - GfK Adimark. (2015). *Encuesta Nacional Bicentenario: Una mirada al alma de Chile*. Santiago de Chile.

Universidad Católica y GfK Adimark. (2017). *Encuesta Bicentenario: Equidad entre hombre y mujer*. Santiago de Chile.

Van de Rijt, A., & Macy, M. W. (2006). Power and Dependence in Intimate Exchange. *Social Forces*, 84(3).

Wang-Cendejas, R., & Bai, L. (2018). The Fatherhood Premium: Mirage or Reality? How Do Occupational Characteristics Matter. *Sociology Study*, 8(4), 157-170.

World Economic Forum. (2016). *The Global Gender Gap Report*. Cologny/Geneva, Switzerland.