

Balance entre Familias Serenas y Trabajos Productivos: En búsqueda de un Plan de Apoyo Integral a las Familias Chilenas

Mahia Saracosti

Tanto el contenido de este documento como su redacción son de exclusiva responsabilidad del autor, Expansiva se limita solo a ofrecer un medio para su difusión.



Introducción

Una mujer o un hombre capaces de sentirse plena laboralmente sin resentir el ámbito familiar es el reto que tenemos muchas madres y padres de familia. El cómo equilibrar ambos mundos, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones del trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de las mujeres, al mismo tiempo que se facilite el que los hombres puedan ser copartícipes del cuidado de sus hijos desde el momento del nacimiento o de su incorporación a la familia así como del cuidado de los miembros discapacitados o adultos mayores del hogar, se constituyen en ejes estratégicos de análisis que se plantean en este ensayo. Las posibilidades de conciliar y re - conciliar familia y trabajo, no se constituyen sólo como una tradicional ambición femenina como dice Nuria Chinchilla (2004), española estudiosa en el tema, sino que en un desafío para hombres y mujeres, y también para nuestros niños y niñas según se visualiza en estudios recientes realizados por Ellen Gallinsky (1999) en Australia y Estados Unidos.

Algunos datos que contextualizan las tensiones actuales entre familia y trabajo en nuestro país. La tasa de fecundidad nacional es de sólo 1,9 hijos mientras que hace 50 años el promedio era de 4,5 hijos por mujer. La tasa de fecundidad actual se constituye en la más baja de toda Latinoamérica, además de encontrarse por debajo de la tasa de reemplazo de la población. A la vez, la figura del envejecimiento de la población se refleja entre otros aspectos en que la esperanza de vida promedio en el país es de 78,5 años, una década más que en el 1900, lo cual coloca en el tapete la necesidad de repensar las políticas públicas de salud, trabajo y seguridad social. Estos datos muestran la necesidad imperiosa de dar coherencia a una serie de iniciativas legales y de políticas públicas en favor de las familias que debiese traducirse en el desarrollo de un *Plan Integral de apoyo a las Familias*.

Desarrollo

En el campo de las relaciones humanas cercanas y familiares y, en el de las relaciones laborales se hace un llamado explícito a una mayor incorporación, y de manera igualitaria, de las mujeres al empleo, especialmente en el caso de las familias más vulnerables para superar sus condiciones de pobreza. La incorporación de la mujer al trabajo constituye un factor determinante en la superación de la pobreza, de acuerdo a los datos aportados por Casen 2000 y 2003 y reforzados por la CASEN 2006. Según el BID, en Chile una participación laboral femenina cercana al 48% —promedio para América Latina— reduciría la pobreza en 15% e incrementaría en 10% el ingreso per cápita. Un mayor número de mujeres en la fuerza laboral, además, nos haría más competitivos. La Unión Europea, que se ha propuesto ser la economía más competitiva del mundo, estima que antes del 2010 debe tener, como mínimo, 60% de ocupación femenina. El trabajo femenino se hace, por tanto, una necesidad ineludible y propia en los países en desarrollo social y económico. Más aún, “Un 39% del ingreso de la familia lo percibe en promedio

la mujer”, enfatizó Claudia Sanhueza, economista y académica de la Universidad de Chile durante un reciente seminario internacional denominado “Trabajos exigentes, familias desafiadas ¿Cómo conciliar y ganar?”.

Una primera reflexión es acerca de cómo generar una ecuación posible entre familias más serenas y trabajos más productivos. Una interrogante fundamental para las empresas, el estado y las familias. En el sentido de los autores españoles Casado y Gómez (2006), la conciliación por la que se apuesta hace referencia a la corresponsabilidad social que apunta simultáneamente a tres direcciones:

- a) Corresponsabilidad entre diferentes agentes sociales (Estado, empresas, sindicatos, instituciones organizaciones no gubernamentales, etc.)
- b) Corresponsabilidad entre hombres y mujeres, rompiendo así con las relaciones de género tradicionales.
- c) Correspondencia entre los diferentes miembros de la familia, algo así como –un pacto intergeneracional- que habitúe a la responsabilización colectiva en el sostenimiento económico y afectivo del hogar.

Según la socióloga y Directora del Programa sobre Condiciones de Trabajo y Empleo de la OIT en Ginebra , Manuela Tomei, en la actualidad el escenario laboral es mucho más complejo que antes, las nuevas tendencias implican un aumento de la participación de las mujeres en el mercado del trabajo, los horarios laborales son cada vez menos amigables para las familias, la densificación de la jornada laboral es cada vez mayor y el reparto desigual del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres es evidente. Además del aumento de familias monoparentales, la incompatibilidad entre los horarios de los establecimientos escolares de nuestros hijos, los servicios públicos y la jornada laboral, aumento de las distancias y tiempos de traslado entre el hogar y el lugar de trabajo y aumento de trabajos informales y atípicos sin posibilidades de medidas de conciliación, entre otras características.

La familia y el trabajo se constituyen en las redes sociales más significativas con las cuales las personas entran en interacción con otros seres humanos, con organizaciones sociales intermedias y con la sociedad en su conjunto. Los ámbitos laborales y familiares son inseparables y es su consideración conjunta la que permite el análisis de las necesidades globales de trabajo productivo para la reproducción social y familiar (Arriagada, 2004).

En la época moderna, con la extensión de la economía mercantil y la revolución industrial, el trabajo en su sentido antropológico se escinde en dos. De una parte, el trabajo profesional o remunerado y, por otra, el trabajo que permanece doméstico y familiar. (Sur Profesionales, 1999). El trabajo remunerado fue adquiriendo mayor presencia, delimitándose mediante el vínculo y participación en el espacio social y, constituyéndose como un elemento sustantivo y de referencia común de integración social (Morande, 2002; Morande, 2004) Lo relacionado con la cotidianidad y el mantenimiento del espacio familiar y aquellos ámbitos que no son trabajo remunerado, se han constituidos como invisibles (Sernam, 1999 a). El trabajo doméstico y familiar se ha asociado tradicionalmente a las mujeres. Ellas han asumido las tareas reproductivas y

domésticas, quedando “invisibilizadas” en el mundo público y con un acceso limitado al trabajo remunerado, vinculado a los ámbitos de poder y de participación social (Oxman et al 1999). El trabajo doméstico asume, de esta manera, la forma de producción de valores de uso (bienes y servicios) para el consumo directo e inmediato en el hogar. (Sernam, 1999 b)

En Chile, existen suficientes antecedentes que muestran que las mujeres, se encuentren trabajando remuneradamente o no, asumen las tareas domésticas del hogar y de cuidado de personas dependientes. (Errázuriz, 2005) Por ejemplo, en relación a las tareas relativas a la crianza o cuidado de los niños, un 61,8 % de las mujeres señalan que son ellas quienes las realizan y un 42% de los varones señalan que sus parejas son quienes habitualmente las realizan. Las tareas de cuidado desarrolladas por los varones se asocian especialmente al ejercicio de la autoridad en el hogar, recreación o traslado de niños. (Academia de Humanismo Cristiano, 2003)

Adicionalmente, de acuerdo a un estudio realizado por Dante Contreras, Chile aparece como un país muy poco proclive al trabajo de la mujer fuera del hogar. De los 24 países en estudio, Chile ocupa el lugar 23; sólo Filipinas aparece como menos proclive que nuestro país al trabajo de la mujer. Del mismo modo Chile aparece como el país que más enfatiza los costos familiares asociados al trabajo de la mujer fuera del hogar en relación con los otros 23 países del estudio. Así en nuestro país, un 81% de los encuestados/as está de acuerdo con la afirmación “Considerando todo lo bueno y todo lo malo, la vida familiar se resiente cuando la mujer trabaja tiempo completo”, y un 83% está de acuerdo con la afirmación “Es probable que un niño/a en edad preescolar sufra si su madre trabaja”.

Ahora bien, de acuerdo al estudio Pulso Latinoamericano, en el que participaron 3 mil encuestados de 6 países del cono sur, se reflejan huellas del nacimiento de una nueva masculinidad que va de la mano del cambio femenino. Este nuevo hombre, según datos del estudio, se vincula más con sus hijos que en épocas pasadas (70% de los entrevistados en Chile). Un estudio del SERNAM, a su vez y en coherencia con la nueva masculinidad, refleja que la mejor forma de vida para un hijo o hija implica la aceptación de responsabilidades compartidas entre hombres y mujeres tanto en el ámbito doméstico – familiar como en el del trabajo remunerado. (Sernam, 1999)

Los grandes temas que surgen de la conciliación trabajo- familia son: la escasez del tiempo; la cultura de largas jornadas laborales; la división interior o sensación de estar haciendo mal las dos cosas- trabajo y familia -; la familia como “segundo plato”; la existencia de reproches a la pareja en lo que respecta al reparto de tareas en el hogar; la escasez de espacios de convivencia, reducidos casi siempre al fin de semana o un rato por la noche, y el escaso hábito de compartir aficiones (Chinchilla et al, 2004). Con esto, las tensiones entre los ámbitos de trabajo y familia se pueden definir como una forma de conflicto entre roles en el cual las presiones del trabajo y la familia no son compatibles en algún aspecto. En otras palabras, el asumir uno de los dos roles se dificulta por tener que responder simultáneamente al otro. (SERNAM, 2003)

Las condiciones en que se desenvuelven las empresas —globalización, competitividad, uso intensivo de tecnología— y los cambios que enfrentan las familias inciden en que el conflicto que viven las personas para armonizar sus responsabilidades vaya en aumento.

Las políticas laborales y el código laboral se dirigen a un tipo de trabajador ideal — hombre proveedor, sin responsabilidades familiares, con amplia disponibilidad de tiempo—, lo que tiene consecuencias negativas para la retención de los trabajadores, el ausentismo, la satisfacción laboral, su compromiso con las metas propuestas por las empresas y su rendimiento. Esta visión desconoce que un número creciente de mujeres se han incorporado a la fuerza laboral y que muchas de ellas son jefas de hogar. De este conjunto, pocas cuentan con el apoyo del cónyuge para realizar las tareas domésticas y de crianza, y tienen obligadamente que ausentarse del trabajo o entrar y salir del mercado laboral, con costos personales altos y también para el empleador. Pero no se trata sólo de las mujeres. También hay otro cambio notable en la fuerza laboral que igualmente afecta a las empresas que no se hacen cargo de sus transformaciones. Los estudios disponibles muestran que desde hace algunos años las nuevas generaciones de hombres buscan lugares de trabajo que les ofrezcan equilibrio entre lo personal y lo laboral, y calidad de vida (Acción Empresarial, 2001). Además, en proporciones crecientes, los hombres jóvenes no quieren quedar al margen de la crianza de sus hijos (MORI, 2004).

Un factor clave que está reduciendo la tasa de natalidad de manera abrupta podría explicarse porque, de acuerdo a la académica estadounidense Vicky Lovell, "Tener familia hace más difícil que ellas obtengan cierto tipo de trabajos, aquellos que requieren varias horas de trabajo extra o muchos viajes. En ese sentido tenemos que generar un mejor apoyo social para que tenga herramientas para preocuparse por sus hijos, y a la vez sea productiva". Por ejemplo, mientras en Italia tasa de Natalidad es de 1.2 y la tasa participación laboral femenina es de 40%, en países Nórdicos la tasa de natalidad es casi de 2 y la tasa participación femenina del 80%. Lo anterior se explica en parte porque es posible *promover trabajo a tiempo parcial de calidad*. En dichos países se ha logrado una distribución más equilibrada del trabajo a tiempo parcial por sexo y ocupación e igualdad de trato respecto a trabajadores de tiempo completo.

Según Bourdieu, las mujeres viven en tiempos y espacios distintos a los hombres. Son ellas quienes laboran doblemente (en casa y fuera de ella); en general se ubican en posiciones con bajos ingresos, carentes de poder y con escaso prestigio social. (Reyes, 2006) Por un lado, las mujeres trabajan remuneradamente en mayor proporción que antes; y por otro, las mujeres trabajan más horas que en décadas anteriores. En la práctica, ello se traduce en la realización de una doble jornada de trabajo. (Márquez y Nuñez, 1999, Ariza y de Oliveira, en Arriagada, 2004) Esta situación pone en el tapete la historia del *señor Gagne-Pain (gana-pan)* y la *señora Gagne Petit (gana-poquito)*, como dicen los franceses. Se dice que como es el señor quien gana el pan, a la señora se le puede pagar poquito porque su salario es secundario en el hogar, o que como quien gana poquito se ausenta mucho del trabajo por sus obligaciones domésticas, le corresponde un salario más bajo. A los países, especialmente los desarrollados, preocupa esta situación. Les es difícil aceptar una cultura que induce comportamientos tan lejanos con la realidad.



El señor gana-pan ya no es el único responsable del sustento del hogar. La señora también es gana-pan pero, además, gana-poquito. Esta es otra forma de ponerle nombre al doble rol que ha tenido que asumir la mujer para que su familia tenga una mejor calidad de vida.

El punto más complejo en esta situación es que se requiere cambiar la cultura laboral. No es suficiente que las empresas ofrezcan oportunidades a sus empleados para conciliar sus responsabilidades familiares y laborales; es necesario que las políticas públicas y las iniciativas legales se muevan en coherencia con esta lógica de manera de generar un plan integral de apoyo a las familias Chilenas-

Algunas propuestas

De acuerdo a los antecedentes aportados, Manuela Tomei plantea la necesidad de que las medidas de conciliación entre trabajo y familia sean una temática del Estado y de la sociedad completa: “Es necesario realizar políticas amigables para que las familias pueden superar las desigualdades de género en el hogar y el trabajo, ya sea a través de licencias de maternidad y paternidad, permisos para emergencias familiares, servicios de apoyo como guarderías y horarios de trabajo más flexibles”. Nuestro país ha tenido avances al respecto. Algunos ejemplos: El sector público cuenta recientemente con el código de Buenas Prácticas Laborales, que entre otros aspectos, fomenta el desarrollo o aplicación de medidas que permitan a hombres y mujeres conciliar las responsabilidades laborales y las obligaciones familiares, al mismo tiempo que reafirma la voluntad del Estado en su rol de empleador, de impulsar políticas y medidas contra la discriminación y que tiendan a promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo en el sector público.

Por su parte, el código del trabajo estipula que los varones pueden tomar una licencia médica por enfermedad grave del hijo menor de un año y cuentan con el derecho a 5 días de postnatal masculino. En este último aspecto si nos comparamos con otros países, los permisos postnatales masculinas en Arabia Saudita son de 1 día, en Colombia de 7 en Portugal de 20 días y en Islandia de hasta 60 días.

Los logros que hemos tenido en el código laboral nacional requieren de iniciativas complementarias y adicionales que permitan continuar avanzando en pro de la conciliación y corresponsabilidad entre familia y trabajo, cambiando el foco desde los derechos de las trabajadoras madres al derecho integral de las familias y especialmente en niños y niñas como sujetos de derecho. Se sugiere:

- la **definición legal de un fuero paternal** como un similar a la figura del fuero maternal que permita dar estabilidad a los ingresos familiares, además de reconocer que niños y niñas requieren de padres y madres desde el nacimiento mismo.
- la reformulación de la iniciativa legal que determina que aquellas empresas con 20 o más trabajadoras debiesen financiar el 100% de los gastos asociados a sala cuna y jardín infantil de los hijos de sus trabajadoras. Se sugiere la **implementación de un sistema de financiamiento tripartito – Empresa, Estado y Trabajadores – en donde trabajador (a) y empleador(a) cotizarían un porcentaje**



del salario imponible sin considerar el sexo del trabajador, si los trabajadores (as) tienen o no hijos en edad preescolar, o si la empresa contrata o no trabajadoras mujeres. (Contreras et all, 2005) El Gobierno aportaría mediante un aumento del presupuesto destinado a la educación preescolar de los niños menores de 5 años de los tres primeros deciles y el pago de las matrículas de los niños que ingresen a este nuevo sistema. Esto coloca el tema al cuidado infantil como una responsabilidad de la sociedad y no exclusivo de las madres al mismo tiempo que define a niños y niñas como sujetos de derecho y beneficiarios del servicio de sala cuna y jardines infantiles.

Esta propuesta promovería la formalización del trabajo femenino, de manera que se permitiría a trabajadores independientes que podrían cotizar voluntariamente en el sistema propuesto y recibir el beneficio asociado, con la única condición de que coticen paralelamente en el sistema de salud y fondos de pensiones. Además, el sistema actuaría como un incentivo indirecto al crecimiento de la tasa de natalidad y como una “mejora” indirecta del salario de la madre trabajadora y se constituiría, por último en un elemento equitativo y redistributivo, es decir aquellas personas cuyos ingresos son superiores al promedio aportarán una mayor cantidad al sistema, lo que será recibido para el cuidado de niños (as) de aquellas (as) trabajadores (as) cuyos ingresos mensuales corresponden a salarios menores. (Contreras et all, 2005)

- El ***fomento de medidas de conciliación familia y trabajo, mediante convenio colectivo***, que permitan mejorar el equilibrio entre los horarios laborales y escolares así como el derecho a la reducción de jornada y excedencia a los trabajadores que tengan que ocuparse de personas mayores y enfermas, en coherencia con los cambios demográficos y el envejecimiento de la población. También podrán ser objeto de negociación colectiva aquellas medidas contribuyan a conciliar la vida laboral, familiar y personal, flexibilizando la organización del tiempo de trabajo e incentivando la retribución por objetivos así como el teletrabajo. Se destaca que la literatura muestra como posibles medidas de conciliación, a analizar y evaluar, aspectos tales como: Permiso maternal adicional, Regreso gradual al trabajo luego del post-natal, Permiso por paternidad adicional, Permiso por necesidades de los hijos o ascendentes (banco de horas para uso personal), Trabajo compartido, Trabajo sólo durante parte del año, Trabajo a tiempo parcial, Reducción voluntaria de jornada y Trabajo a tiempo parcial, entre otros.
- la promulgación de iniciativas legales que ***faciliten a los hombres el acceso al cuidado del hijo desde el momento de su nacimiento o de su incorporación a la familia en el caso de adopción***, al conceder a la mujer la opción de que sea el padre el que disfrute hasta un máximo de 8 semanas de las 12 correspondientes al permiso por maternidad (posnatal),
- La posibilidad de ***que trabajadores o trabajadoras que tengan a su cuidado directo algún menor de 9 años, o persona en situación de dependencia severa o***

grave (discapacitados o adultos mayores ascendentes), **podrá optar por modificar su contrato a tiempo completo por un contrato a tiempo parcial o el derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.** Los trabajares y trabajadoras que opten a esta modalidad podrán ser beneficiarios de las políticas de capacitación de SENCE así como de los sistemas de seguridad social. (sistemas de salud y pensión). El foco de estas medidas está puesto en la posibilidad de reducir la jornada laboral sin precarizar las condiciones de trabajo.

- El planteamiento de **incentivos tributarios a las grandes empresas en relación al número de trabadores y operarios que reciben facilidades de conciliación cuando su cónyuge trabaja, además de incentivos tributarios a las empresas pequeñas y medianas que ofrezcan beneficios en este campo.** Entre los beneficios de cargo de la empresa que pueden ser objeto de incentivos tributarios podrían incluirse: la contratación por parte de la empresa o del empleador del servicio de terceros debidamente autorizados en atención y cuidado de mayores de 75 años, ascendientes de los trabajadores, atención y cuidado de discapacitados, ascendientes o descendientes de los trabajadores y /o cuidado de los hijos de sus empleado en los horarios alternos a la jornada escolar, días no lectivos y los períodos vacacionales que no coincidan con los de los padres trabajadores.
- **La contratación de cuidadores para descendientes, discapacitados o mayores de 75 años, que convivan con el contribuyente, así como hijos** (en su horario alterno a la escuela así como en período de vacaciones) podrían reducirse de la **base imponible del impuesto de las personas naturales.**
- Las **mujeres con hijos menores de tres años que realicen una actividad por cuenta propia o que trabajen de manera dependiente podrán reducir el pago de sus impuestos**, dicha reducción aumentaría proporcionalmente con el número de hijos. En el caso de no corresponder el pago de impuestos, de acuerdo a salario percibido, se realizará una **redistribución de impuestos por concepto de número de hijos.**

Cada una estas propuestas, así como de otras iniciativas en el tema, requieren de una análisis profundo y detallado desde el punto de vista jurídico, económico y social. El planteamiento de las mismas, permite avances en la discusión para dilucidar soluciones integrales de apoyo a las Familias Chilenas.

Ahora bien, estas y otras iniciativas requieren de la creación de un Órgano Asesor Intersectorial en la Subsecretaría del Trabajo del Ministerio del Trabajo conformado por representantes de cada una de las instancias públicas vinculadas con los campos de acción de las Políticas de Conciliación familia y trabajo, así como representantes de las organizaciones de trabajadores y empleadores.

Conclusiones o recomendaciones

Para finalizar esta presentación, luego de explorar las tensiones y posibilidades de conciliar familia y trabajo, la invitación es a generar proyectos que faciliten la conciliación de la vida familiar y laboral de mujeres pero también de hombres.

Los estados y gobiernos tienen enormes responsabilidades en el tema de las **Políticas conciliatorias que permitan** facilitar la permanencia de madres trabajadoras en el mercado laboral para crecimiento económico y mantención sistemas de pensiones, aumentar la tasa de fecundidad, reducir la pobreza y el trabajo infantil y Promover la igualdad de género. Los modelos societales varían de país en país. Desde una Alemania que se centra en la figura de “Hombre Proveedor” – “Mujer Cuidadora” a tiempo parcial en las fases de maternidad y proveedora en las etapas con los hijos mayores o sin hijos. O, Países Bajos con su Modelo de doble proveedor y doble cuidador y, por tanto, repartición equitativa del trabajo productivo y reproductivo entre hombres y mujeres. O, países como Finlandia, Suecia y Francia que asumen modelo de Doble proveedor / Estado cuidador, en donde, El Estado se hace cargo del cuidado de los niños. O el caso de Inglaterra e Irlanda que asumen una “Mujer Cuidadora” en toda la fase de crianza de los hijos O, países que asumen la figura tradicional: “Mujer Cuidadora”- “Hombre Proveedor”, como es el caso de España e Italia.

Chile requiere generar su propio modelo societal y políticas conciliatorias que permitan facilitar el equilibrio entre familias y trabajos. La necesidad de dar coherencia a todas estas iniciativas en favor de las familias debiese traducirse en la aprobación de un Plan Integral de apoyo a las Familias, que comprenda medidas en los ámbitos de la política fiscal, planificación urbana, prestaciones sociales por hijos a cargo, educación, capacitación, servicios sociales, protección de la infancia, así como otras modificaciones en la legislación civil y procesal. Este ensayo ha planteado sólo algunas propuestas que permiten colocar el tema en la discusión.

Referencias

ARRIAGADA, I. (2005) Políticas hacia la familia, protección e inclusión social, *Serie de Seminarios y Conferencias No. 45*, CEPAL, Santiago, Chile.

ARRIAGADA, I y ARANDA V. (2004), *Cambio de las familias en el marco de las transformaciones globales: necesidad de políticas públicas eficaces*, CEPAL, Santiago, Chile.

AYLWIN, N., SOLAR, M. O. (2002) *Trabajo Social Familiar*. Ediciones Universidad Católica de Chile, Chile.



AUSTRALIAN INSTITUTE OF FAMILY STUDIES (2001), *Family and Work: The Family Perspective*, Department of Families, Community affairs and Indigenous People, Australia.

CASADO, E. y GÓMEZ, E. (2006) *Los desafíos de la conciliación de la vida familiar y profesional en el siglo XXI*

CHINCHILLA, N. Y LEÓN, C. (2004) *La ambición femenina: cómo re- conciliar trabajo y familia*; Ed. Aguilar; Santiago de Chile.

COMUNIDADMUJER (2004) *Conciliación Familia – Trabajo*. Santiago, Chile. En http://www.comunidadmujer.cl/cm/mujeresencifra/0Trabajo_Familia_Adimark.asp

CONTRERAS, D.; PENNA, F.; PEREZ, F.; SARACOSTTI, S. (2005) *Participación Laboral Femenina y Cuidado Infantil. Una Alternativa de Financiamiento* en Errázuriz (ed.) *Mujer, Familia y Trabajo: Hacia una Nueva Realidad*, ComunidadMujer, Santiago, Chile.

DALY, (1996) *Families and Time: Keeping Pace in a Married Culture*. Thousand Oaks, CA: Sage.

DÍAZ, X., MEDEL, J. (2002) Familia y Trabajo: Distribución del tiempo y relaciones de género. En: *Trabajo y Familia: ¿Conciliación? Perspectivas de Género*. Santiago, Chile. SERNAM/FLACSO – Chile/CEM.

DE JONG, E., BASSO, R., PAIRA, M. (compiladoras) (2001). *La Familia en los Albores del Nuevo Milenio*. Ed. Espacio. Bs. Aires.

ESPINOZA, M. (2003) *Notas para una agenda sindical de una mujer trabajadora*. OIT.

ERRÁZURIZ, M., RIEDEMANN, K. (eds) (2004) *Taller Comunidad Mujer: Construir sentido: sociedad, familia y trabajo*, Servimpres Ltda. Santiago, Chile.

ERRÁZURIZ, M. (ed.) (2005) *Mujer, Familia y Trabajo: Hacia Una nueva Realidad*, Voz de Mujer, ComunidadMujer, Santiago, Chile.

GALINSKY, E. (1999) *Ask the Children: What America's Children Really Think About Working Parents*. William Morrow and Co., New York.

INE (2003) *CENSO 2002, Síntesis de Resultados* Comisión Nacional del XVII Censo de Población y de Vivienda; Santiago; Chile.

- JUAN PABLO II (1981) *Carta enc. Laborem exercens*, 10: AAS 73 (601)
- MARINA, J. A. (2000) *Crónicas de ultramodernidad*. Editorial Anagrama, Barcelona.
- MÁRQUEZ, F. Y NÚÑEZ, L. (1999) Compatibilidad entre vida laboral y vida familiar: experiencias y políticas. Sitio Sur. *Temas sociales* 22. Santiago, Chile.
- MAURO, A.; GODOY, L.; GUZMÁN, V. (2001) *Trabajo y relaciones de género: percepciones y prácticas de los varones*. Proyecto FONDECYT, Centro de Estudios de la Mujer (CEM). Santiago de Chile.
- MIDEPLAN (2005) *Principales resultados de adolescencia e infancia*, Santiago, Chile.
- MYLNARZ, D. Y MUÑOZ, R. (2003) Mujer: familia, trabajo y participación política panorámica de la situación en la última década en Chile. *Colección ideas* 4 (7), Santiago, Chile.
- MORANDÉ, P. (2002) *La creciente tensión entre familia y trabajo*. El Mercurio. Santiago, Chile.
- MORANDÉ, P. (2004) Familia y trabajo: factores de tensión. En *Taller Comunidad Mujer: Construir sentido: sociedad, familia y trabajo*, Servimpres Ltda. Santiago, Chile.
- OXMAN, V.; GALILEA, S. (Compiladoras) (1999) *Políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo 1994 -1999*. Ed. SERNAM, Chile.
- PANTOJA, G (2003) *Desempeño de roles de familias en etapa escolar y su asociación con la jornada laboral*. Tesis para optar al título de Asistente Social. Instituto Profesional de Santiago. Santiago, Chile.
- OIT (1999) “Informe sobre el empleo en el mundo”, Ginebra.
- OLAVARRÍA, J. Y CÉSPEDES, C. (2002) *Trabajo y Familia: ¿Conciliación?, Seminario Taller: Estrategias de conciliación, familia y trabajo con perspectiva de género*; SERNAM; FLACSO-Chile; CEM.
- SCHKOLNIK, M. (2004) ¿Por qué es tan increíblemente baja la tasa de participación de las mujeres en Chile? Documento Inédito.
- SERNAM, (2003) Análisis de los costos y beneficios de implementar medidas de conciliación vida laboral y familiar en la empresa. *Documento de trabajo SERNAM* 84. Santiago, Chile.
-

SERNAM, (1999 a) Análisis de experiencias en Empresas sobre compatibilización de vida laboral y familiar”, *Documento SERNAM 67*, Chile.

SERNAM. (1999 b) Habla la gente: trabajo y familia, una relación compleja. *Documento de trabajo SERNAM 68*. Santiago, Chile.

SERNAM y Acción Empresarial (2003) *Guía práctica para implementar medidas de conciliación familia y trabajo en la empresa*.

SUR PROFESIONALES CONSULTORES (1999) Análisis de experiencias en empresas sobre compatibilización de vida laboral y familiar”. *Documento de Trabajo SERNAM, 67*. Santiago, Chile.

SILVA, P. (2002) Conciliación, Vida Laboral y Familiar: Un Desafío para las Políticas Públicas. En: *Trabajo y Familia: ¿Conciliación? Perspectivas de Género*. Santiago, Chile. SERNAM/FLACSO – Chile/CEM.

UNIVERSIDAD ACADEMIA DE HUMANISMO CRISTIANO, (2003) *Los chilenos y las chilenas frente a la modernización: Seguridad ciudadana, relaciones de género y relaciones étnicas*, Encuesta Nacional de Opinión pública, Santiago, Chile.

WAINERMAN, C. (2003) Padres y maridos. Los varones en la familia. En: WAINERMAN, Catalina (compiladora). *Familia, Trabajo y Género. Un mundo de nuevas relaciones*. Ed. Fondo de Cultura Económica. Buenos Aires, Argentina.

Autor

Mahia Saracostti es Trabajadora Social y MBA de la UC, además de encontrarse finalizando sus estudios de doctorado en Social Welfare en City University of New York. Se desempeña como académica de las Escuelas de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso y de la Universidad Alberto Hurtado.