

Día Internacional del Trabajo Doméstico: asignación cultural de roles y el mercado laboral

22 de Julio 2023



DEPARTAMENTO
DE GÉNERO **udp**

 **CEC** **udp**
Observatorio del Contexto Económico

Día Internacional del Trabajo Doméstico: asignación cultural de roles y el mercado laboral

Juan Bravo¹, Mariana Gaba² y Carolina Molinare³

Resumen

- El 22 de julio fue decretado como el Día Internacional del Trabajo Doméstico en el Segundo Encuentro Feminista Latinoamericano y del Caribe realizado en 1983. El objetivo de esta acción conmemorativa gira en torno a la importancia de reconocer y promover la valoración de este trabajo invisibilizado y no remunerado, vital para el sostenimiento de la vida y del entorno y que recaea abrumadoramente en las mujeres.
- Al trimestre marzo-mayo 2023 había 4.028.100 mujeres y 2.302.661 hombres de 15 años o más que se encontraban fuera de la fuerza laboral (o inactivos).
- La mayor prevalencia de inactividad laboral femenina radica principalmente en las razones familiares permanentes, esto es, en el cuidado de hijos/as o personas dependientes y en los quehaceres del hogar. Al trimestre marzo-mayo 2023, había 1.330.547 mujeres inactivas por razones familiares permanentes, mientras que apenas 69.835 hombres se encontraba fuera de la fuerza laboral por esta razón. Es decir, el 95% de quienes están en la inactividad laboral por razones familiares permanentes son mujeres. En consecuencia, en Chile virtualmente sólo son las mujeres las que se marginan de ingresar a la fuerza laboral por dichas responsabilidades. Esta realidad difiere muy poco a través de los distintos tramos etarios, niveles educativos alcanzados, estado civil, pertenencia a pueblos originarios o nacionalidad, reflejando así un fenómeno de carácter transversal.
- Entre la población en edad de trabajar que actualmente está fuera de la fuerza laboral el 62,4% ha tenido anteriormente una ocupación. Los porcentajes son similares por género: 61,6% de los hombres y 62,8% de las mujeres inactivas está en esta situación.
- Sin embargo, los motivos de término de la última ocupación entre quienes actualmente están inactivos/as pero que anteriormente tuvieron una ocupación, difieren fuertemente por género. Entre los hombres, la principal razón fue que finalizó el contrato, proyecto, faena, temporada o reemplazo (33,5%) mientras que en el caso de las mujeres la razón principal fue por renuncia (38,3%). Entre los hombres, sólo el 19,9% terminó su última ocupación por renuncia.
- A su vez, entre quienes están actualmente inactivos/as y renunciaron a su última ocupación, los motivos de renuncia difieren significativamente. El 53,5% de los hombres renunció por motivos de salud, siendo el motivo con mayor peso en el sexo masculino, mientras que sólo el 22,7% de las mujeres renunció por este motivo. En el caso de las mujeres, el 45,9% renunció para cuidar niños y niñas o personas adultas enfermas o incapacitadas, mientras que apenas el 9,1% de los hombres debió renunciar a su último empleo por este motivo.
- Al trimestre marzo-mayo 2023 había 470.176 personas inactivas que renunciaron a su última ocupación por cuidado de niños, niñas o de personas adultas enfermas o incapacitadas. De ellas, 444.611 eran mujeres, es decir, el 94,6%.

¹ Director del Observatorio del Contexto Económico de la Universidad Diego Portales (OCEC UDP)

² Directora del Departamento de Género de la UDP

³ Investigadora Observatorio del Contexto Económico de la Universidad Diego Portales (OCEC UDP)

I. Introducción

El 22 de julio fue decretado como el Día Internacional del Trabajo Doméstico en el Segundo Encuentro Feminista Latinoamericano y del Caribe realizado en 1983. El objetivo de esta acción conmemorativa gira en torno a la importancia de reconocer y promover la valoración de este trabajo invisibilizado y no remunerado, vital para el sostenimiento de la vida y del entorno y que recae abrumadoramente en las mujeres.

Las formas en que como sociedad abordamos las tareas domésticas y de cuidados tienen profundas consecuencias para la igualdad de género. Históricamente, las mujeres se han encargado (y continúan haciéndolo) de las tareas de “reproducción”, las domésticas y de cuidados. Según la última Encuesta de Uso del Tiempo, realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) en 2015, las mujeres realizan tres horas más por día en promedio de labores domésticas y de cuidados que los hombres, sin importar la profesión, la condición contractual o rango etario.

Las tareas domésticas, las responsabilidades familiares y los cuidados, principalmente de las infancias y las personas dependientes, nos plantean interrogantes respecto de la posición de las mujeres y su igualdad en distintos espacios de la vida social, pero en particular en la esfera de la familia y el trabajo. Como plantea el informe de Comunidad Mujer, “¿Cuánto aportamos al PIB? Primer Estudio Nacional de Valoración Económica del Trabajo Doméstico y de Cuidado No Remunerado en Chile” (2019), vale preguntarse por qué una actividad que tiene un peso económico cerca de dos veces superior al de los servicios financieros y empresariales no es medida en las cuentas nacionales; o por qué es considerada como una ‘inactividad’ en las estadísticas de empleo. ¿Qué valoración social tienen las tareas domésticas y de cuidados? ¿Qué caminos culturales, simbólicos y materiales se articulan para que todo este trabajo sea considerado un no trabajo, un trabajo por amor?

¿Quiénes asumen los costos de estas tareas? ¿Cómo se reparten las responsabilidades, tanto al interior de las familias, como entre las familias, el Estado y el mercado de trabajo? ¿De quién es la responsabilidad de cumplir con estas tareas básicas para la reproducción de la vida? ¿Es una responsabilidad de carácter privado, a ser resuelta al interior de las familias, o tiene un carácter público, de necesaria participación y responsabilidad del Estado? ¿Qué impacto tiene la feminización de este trabajo

doméstico en las brechas laborales? ¿En qué medida incide en las oportunidades laborales, y en las menores condiciones de autonomía económica para las mujeres? A pesar de haber avanzado de manera decidida en la paridad de acceso a la educación superior, las trayectorias laborales discontinuas son más características entre las mujeres. Necesariamente se trata de sacar esta problemática de la esfera privada –es decir, del hogar- y convertirlo en un tema de discusión e interés público. Las tareas domésticas y de cuidados deben pasar de ser un problema individual y feminizado a ser uno de abordaje colectivo, comunitario y social. Se trata de un fenómeno de política pública y, por ende, resulta necesario visibilizarlo, dimensionarlo y reflexionar en torno a él.

Como entidades de una institución de educación superior, no es posible permanecer neutrales frente a la evidencia que muestra avances significativos en el acceso, trayectoria y egreso igualitario entre los géneros en sus trayectorias académicas, en contraste al acceso y trayectorias diferenciales en el mercado laboral.

Es desde esta perspectiva que un día como hoy, en conmemoración del Día Internacional del Trabajo Doméstico, que desde el Observatorio del Contexto Económico (OCEC) y el Departamento de Género presentamos antecedentes que permiten ahondar en los impactos que la asignación cultural de roles por género genera sobre la situación de las personas en el mercado laboral.

En concreto, este informe analiza, desde una perspectiva de género, las razones de la inactividad laboral así como las razones de término del último empleo entre quienes tuvieron anteriormente alguna ocupación. Esta información resulta relevante para comprender mejor las diferencias de comportamiento laboral por género y contribuir así al diseño de políticas públicas.

II. Inactividad laboral y responsabilidades familiares permanentes

Chile tiene una tasa de participación laboral femenina muy por debajo del promedio OCDE en el segmento de 15 a 64 años. De acuerdo a la base de datos estadísticos de la OCDE para el año 2022 la tasa de participación femenina en Chile alcanzó el 58,1%, mientras que en el promedio OCDE esta cifra fue de 65,8%. En consecuencia, la brecha respecto a la OCDE es de 7,7 puntos porcentuales.

De acuerdo a las cifras de la Encuesta Nacional de Empleo del INE, al trimestre marzo-mayo 2023 había 4.028.100 mujeres y 2.302.661 hombres de 15 años o más que se encontraban fuera de la fuerza laboral o inactivos/as desde el punto de vista del mercado laboral.

Al desglosar a las personas fuera de la fuerza laboral según razones, se observa que un hecho esencial detrás de la mayor inactividad femenina radica en las razones familiares permanentes, esto es, por cuidado de hijas/os o personas dependientes y quehaceres del hogar (ver Tabla 1). Así, al trimestre marzo-mayo 2023, había 1.330.547 mujeres inactivas por este motivo, mientras que apenas 69.835 hombres se encontraba fuera de la fuerza laboral por esta razón. Es decir, el 95% de quienes están en la inactividad laboral por razones familiares permanentes son mujeres.

En consecuencia, en Chile virtualmente sólo son las mujeres las que se marginan de ingresar a la fuerza laboral por dichas responsabilidades. Por el contrario, la inactividad por razones como estudios es mucho más equitativa entre géneros.

Tabla 1

Población de 15 años y más fuera de la fuerza laboral según razones y sexo (trimestre marzo-mayo 2023)

	Mujer	Hombre	Diferencia Mujer-Hombre
Total	4.028.100	2.302.661	1.725.439
Razones familiares permanentes	1.330.547	69.835	1.260.712
Estudios	913.381	878.171	35.210
Razones de pensión o montepiado	519.211	224.538	294.673
Razones de salud permanentes	455.529	289.068	166.461
Jubilación	309.831	429.986	-120.155
Otras razones	499.601	411.063	88.538

Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

Los factores culturales juegan un rol muy relevante en la menor participación laboral de las mujeres. Considerando la existencia de una asignación cultural de roles, no es sorprendente que en la literatura se encuentre que la baja participación femenina en el mercado laboral se explica porque las mujeres priorizan la crianza o las tareas del

hogar antes que la participación en el mercado laboral (Haaland et al, 2018). Los autores también encuentran que la brecha entre hombres y mujeres puede ser explicada por normas de género traspasadas de generación en generación. Por su parte, de acuerdo a la evidencia presentada por Contreras y Plaza (2010), las mujeres que han internalizado una cultura machista y conservadora participan menos en el mercado laboral, relación que es estadísticamente significativa.

Es relevante considerar que las decisiones laborales para las mujeres consideran varios aspectos, como las normas sociales, los logros académicos, responsabilidades de cuidados de niños, niñas y personas adultas mayores, responsabilidades del hogar, acceso a otros servicios como salas cunas, y la disponibilidad de empleos en el mercado laboral (Sarkar, Sahoo y Klasen, 2019).

La evidencia muestra que la participación femenina en la fuerza laboral está fuertemente desalentada si es que hay presencia de menores en el hogar (Contreras, de Mello y Puentes, 2011).

Otros determinantes como infraestructura, acceso a créditos bancarios, o leyes laborales pueden afectar a la oferta laboral femenina pero no tienen un impacto tan alto como la cultura y las normas sociales (Afridi, Bishnu y Mahajan, 2019). En el artículo se sugiere que la productividad del hogar, junto con las normas sociales relativas a la asignación de tiempo de las parejas, pueden ser determinantes fundamentales de la oferta laboral de las mujeres en los países en desarrollo.

Por otra parte, Sarkar, Sahoo y Klasen (2019) encuentran que un incremento de la riqueza o el ingreso de otros miembros del hogar, disuade la participación laboral femenina.

Se hace necesario reflexionar también desde la perspectiva de los hombres y considerar los motivos para restarse de estas tareas. Los obstáculos para la mayor participación de los hombres en las tareas domésticas y de cuidados son variadas, pero se relacionan con barreras internas – como la construcción de una subjetividad hegemónica - y barreras externas - escasez de políticas públicas y legislación que proteja el derecho de los padres a cuidar (Gaba y Salvo, 2016). Pensando específicamente en las tareas de cuidados de las infancias, el fuerte anclaje del rol de hombre proveedor no deja espacio para más que un maternaje intensivo y una paternidad periférica (Valdés y Godoy, 2008).

A pesar de avances importantes a nivel discursivo y de los imaginarios sociales en torno a las prácticas domésticas y de cuidados, la corresponsabilidad a nivel del discurso tiene aún grandes brechas con las prácticas reales. En este sentido la división sexual del trabajo continua siendo uno de los obstáculos más importantes para alcanzar la igualdad de género (Aguayo, Baker y Ekimelman, 2016). Un ejemplo de estas tensiones fue identificado en un estudio realizado en España (Abril et. al., 2015), donde se entrevistaron parejas (heterosexuales) con doble ingreso que esperan un/a primer/a hijo/a. La aspiración a un reparto más equitativo de responsabilidades inicial, contrastó con las prácticas efectivas posteriores al parto. La mayor predisposición a adaptar su vida laboral por parte de las mujeres, la falta de políticas laborales específicas para ellos y el temor a ser penalizados en el trabajo, derivaron en un arreglo a nivel de las prácticas bastante tradicional.

Es así que hombres que intentaran tener mayores niveles de corresponsabilidad social encontrarían, en las estructuras laborales actuales, las mismas barreras que las mujeres encuentran, y eso es la dificultad de sostener una inserción laboral intensiva pensada para personas que no se enferman, no tienen hijos/as, ni tienen mayores responsabilidades por fuera de las laborales. A diferencia de las mujeres, los hombres tienden a no tener una concepción de la exigibilidad de su derecho a cuidar (Gaba y Salvo, 2016). Al no haber, o haber escasas políticas públicas y organizacionales orientadas a este efecto, las familias tienden a resolver de manera privada estas tensiones, quedando los arreglos básicos del cuidado y del trabajo doméstico sin variaciones significativas, con sobrecarga sobre las mujeres y las consecuencias que esto trae en la participación laboral remunerada de ellas.

Esta baja participación laboral femenina tiene importantes consecuencias económicas, ya que no sólo significa renunciar a las importantes contribuciones que las mujeres hacen a la economía, sino también a la pérdida de años invertidos en la educación de niñas y mujeres jóvenes (OCDE, 2013).

Desglose de la inactividad por razones familiares permanentes

Las cifras al trimestre marzo-mayo 2023 indican que a través de los distintos segmentos, siempre son las mujeres quienes primordialmente están fuera de la fuerza laboral por razones familiares permanentes. En efecto, a nivel agregado el 95% de

quienes están en la inactividad por razones familiares permanentes son mujeres. Sin embargo, las cifras de la Tabla 2 muestran que esta realidad difiere muy poco a través de los distintos tramos etarios, niveles educativos alcanzados, estado civil, pertenencia a pueblos originarios o nacionalidad.

En definitiva, el hecho de que sean virtualmente sólo las mujeres quienes se restan de participar en el mercado laboral por razones familiares permanentes se trata de una realidad transversal a través de los distintos segmentos de la población.

Tabla 2

Porcentaje de mujeres entre la población inactiva por razones familiares permanentes, total nacional y desglose según características (trimestre marzo-mayo 2023)

Total	95,0
<i>Desglose según tramo etario:</i>	
15 a 24	93,7
25 a 39	96,5
40 a 54	94,7
55 y más	94,4
<i>Desglose según máximo nivel educativo alcanzado:</i>	
Superior completa	93,1
Secundaria completa	95,3
Menor a secundaria completa	95,5
<i>Desglose según estado civil:</i>	
Casado/a	97,5
Conviviente	96,7
Soltero/a	86,4
Viudo/a	97,5
Separado/a de hecho	92,1
Divorciado/a	92,3
<i>Desglose según pertenencia a pueblos originarios:</i>	
Pertenece a pueblos originarios	92,8
No pertenece a pueblos originarios	95,3
<i>Desglose según nacionalidad:</i>	
Chilena	94,9
Extranjera	97,2

Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

III. Población que está fuera de la fuerza laboral en la actualidad, pero que anteriormente tuvo una ocupación: desglose por género

Entre la población en edad de trabajar que al trimestre marzo-mayo 2023 está fuera de la fuerza laboral el 62,4% ha tenido anteriormente una ocupación. Los porcentajes por género son similares: 61,6% de los hombres y 62,8% de las mujeres inactivas está en esta situación (ver Tabla 3).

Tabla 3

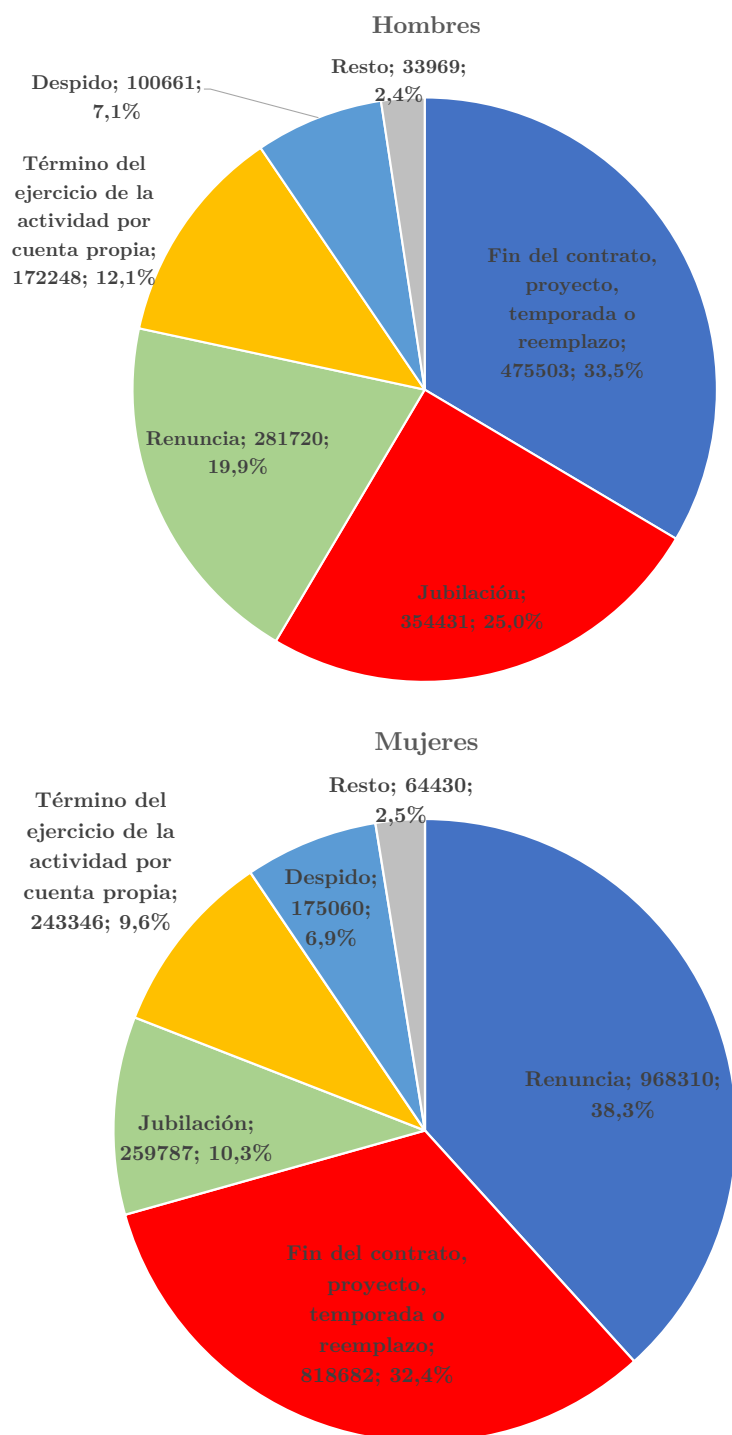
Población fuera de la fuerza laboral: desglose según si ha tenido anteriormente una ocupación y por sexo (trimestre marzo-mayo 2023)

	Hombre	Mujer
Población fuera de la fuerza laboral	2.302.661	4.028.100
No ha tenido anteriormente una ocupación	884.129	1.498.235
Ha tenido anteriormente una ocupación	1.418.532	2.529.615
No clasificadas	0	251
% que ha tenido anteriormente una ocupación	61,6	62,8

Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

Sin embargo, los motivos de término de la última ocupación entre quienes están actualmente en la inactividad laboral, pero que anteriormente tuvieron una ocupación, difieren considerablemente entre hombres y mujeres. La Figura 1 desglosa el motivo del término de la ocupación para este segmento de personas, descomponiendo por sexo.

Figura 1
Motivo del término de la última ocupación entre personas inactivas al trimestre marzo-mayo 2023 pero que anteriormente tuvieron una ocupación, desglose por sexo



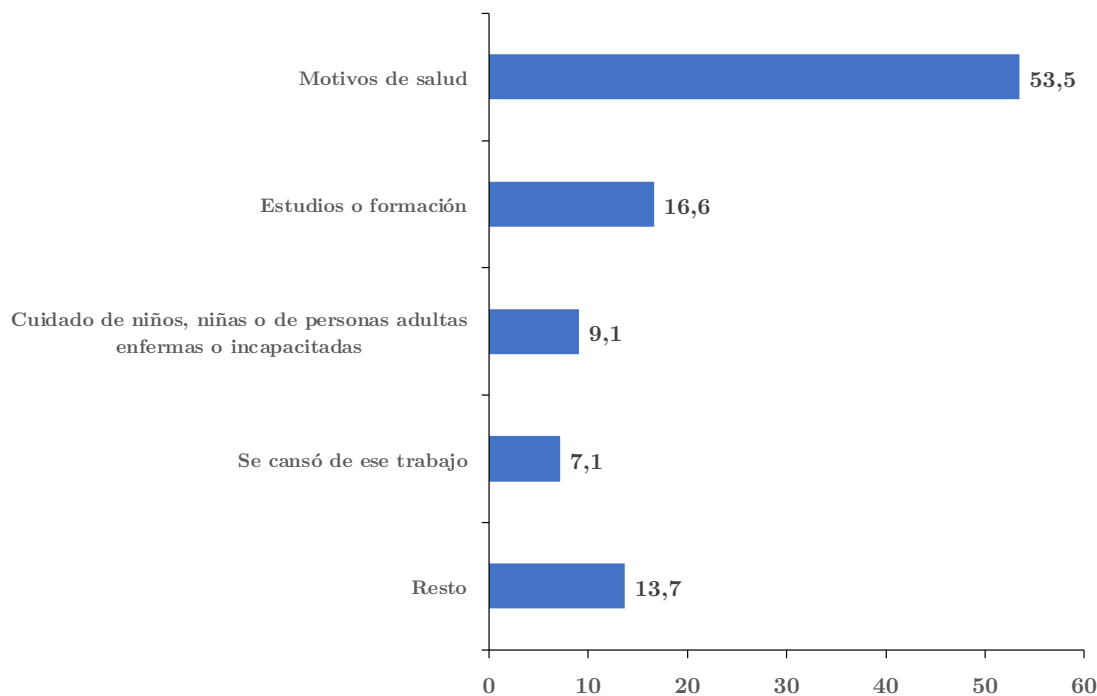
Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

Como se observa de la Figura 1, entre quienes se encuentran en la inactividad laboral al trimestre marzo-mayo 2023, pero que anteriormente tuvieron una ocupación, existen importantes diferencias por género en cuanto a los motivos por los que finalizó su última ocupación. En el caso de los hombres, la principal razón por la que terminó la última ocupación fue porque finalizó el contrato, proyecto, faena, temporada o reemplazo, donde el 33,5% indicó esta razón, mientras que en el caso de las mujeres el motivo principal fue por renuncia, con el 38,3%. Entre los hombres, sólo el 19,9% terminó su última ocupación por renuncia, siendo esta la tercera razón que llevó a la finalización del empleo. Así, el motivo renuncia tiene una prevalencia mucho más alta en el caso de las mujeres.

A su vez, entre quienes están actualmente fuera de la fuerza laboral y renunciaron a su última ocupación, los motivos de renuncia difieren significativamente, como se puede apreciar en las Figuras 2 y 3. El 53,5% de los hombres renunció por motivos de salud, siendo el motivo con mayor peso en el sexo masculino, mientras que sólo el 22,7% de las mujeres renunció por este motivo.

Figura 2

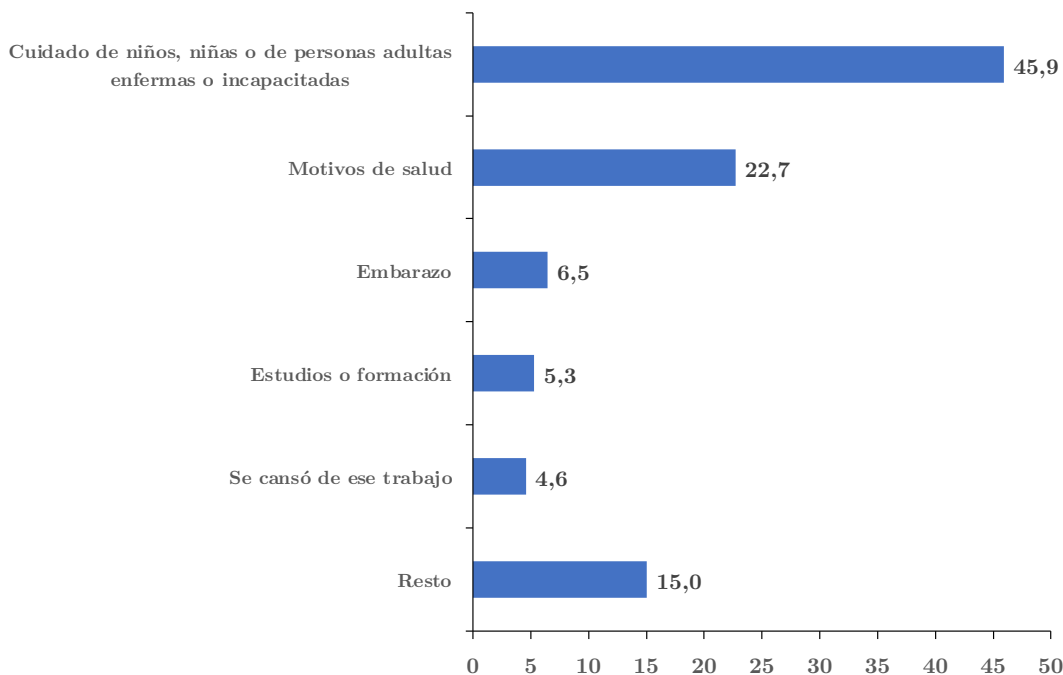
Hombres inactivos al trimestre marzo-mayo 2023 que renunciaron a su última ocupación: motivos de la renuncia (%)



Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

Figura 3

Mujeres inactivas al trimestre marzo-mayo 2023 que renunciaron a su última ocupación: motivos de la renuncia (%)



Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

En el caso de las mujeres inactivas al trimestre marzo-mayo 2023 y que renunciaron a su última ocupación, el 45,9% renunció para cuidar niños, niñas o personas adultas enfermas o incapacitadas, lo que contrasta con el 9,1% de los hombres inactivos que renunciaron a su último empleo por este motivo.

Las cifras son categóricas en mostrar que el cuidado de niñas, niños y otras personas dependientes del hogar es un factor que afecta fundamentalmente los comportamientos laborales de las mujeres, ya que son ellas las que renuncian principalmente por este motivo. En efecto, al trimestre marzo-mayo 2023 había 470.176 personas inactivas y que renunciaron a su última ocupación por cuidado de niñas, niños o de personas adultas enfermas o incapacitadas. De ellas, 444.611 eran mujeres, es decir, el 94,6%.

En consecuencia, son fundamentalmente las mujeres quienes deben renunciar a un empleo por motivos de cuidado de personas dependientes del hogar.

Esto está alineado con los hallazgos de la evidencia empírica. De acuerdo a Contreras y Plaza (2010) el cuidado del hogar es asignado de manera dispar entre hombres y

mujeres. Sus resultados muestran que la presencia de un/a menor en el hogar desincentiva la participación laboral femenina.

Además, es común que las mujeres al tener un hijo/a empiecen a experimentar una disminución en su posición laboral o que reduzcan su jornada de trabajo a una media jornada. En varios casos, implica que las mujeres busquen empleos de menor calidad, que no cuenten con contrato laboral, comiencen a trabajar en la informalidad o dejen de buscar empleo (Manning y Petrongolo, 2008; Kleven, Landais, y Søggaard, 2019; Eberhard, Fernández y Lauer, 2023).

IV. Conclusiones

Este informe aporta antecedentes adicionales que permiten comprender mejor las diferencias de género en materia laboral. Los datos al trimestre marzo-mayo 2023 revelan que no sólo las mujeres se restan más de participar en el mercado laboral por motivos de cuidado y responsabilidades familiares, sino que también, entre quienes se encuentran ejerciendo una ocupación, son ellas fundamentalmente quienes renuncian a su empleo por estos motivos.

En consecuencia, esta información refuerza el hecho de que los motivos de cuidado afectan de manera gravitante las posibilidades de empleabilidad de las mujeres, lo que da cuenta de la necesidad de seguir avanzando en la corresponsabilidad en materia de cuidados.

Este no es un problema “de las mujeres”, es un problema que pone en escena las relaciones de género, desiguales y estereotipadas, y por ende es importante siempre preguntarse por los hombres, las masculinidades y sus prácticas. Considerar en qué medida ellos conciben por un lado, su derecho al cuidado y esperan que estos derechos sean considerados en las políticas públicas y/o en las políticas de sus organizaciones de trabajo, es clave (Batthyány, 2014).

Finalmente, estos antecedentes relevan la importancia de quienes se abocan a las labores de cuidado y otros quehaceres del hogar como pilar fundamental de la sociedad y de la economía, ya que gracias a que hay personas que realizan el trabajo doméstico no remunerado hay otras que pueden estudiar, desarrollarse profesionalmente y trabajar remuneradamente.

Referencias

- Abril, P., Amigot, P., Botía-Morillas, C., Domínguez-Folgueras, M., González, M., Jurado-Guerrero, T., Lapuerta, I., Martín-García, T., Monferrer, J. y Seiz, M. (2015). “Ideales igualitarios y planes tradicionales: Análisis de parejas primerizas en España”. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* 150: 3-22. <https://dx.doi.org/10.5477/cis/reis.150.3>
- Afridi, F., Bishnu, M. y Mahajan, K. (2019). “What Determines Women’s Labor Supply? The Role of Home Productivity and Social Norms”. IZA – Institute of Labor Economics, IZA DP 12666.
- Aguayo, F., Barker, G., y Ekimelman, E. (2016). “Paternidad y cuidado en América Latina: Ausencias, presencias y transformaciones”. *Masculinities and Social Change* 5(2): 98-106. <https://dx.doi.org/10.17583/mcs.2016.2140>
- Batthyány, K. (2014). *Bienestar social, género y cuidados: el desafío de las políticas públicas. Programa Regional de Formación en Género y Políticas Públicas*. Buenos Aires: FLACSO.
- ComunidadMujer (2019). “¿Cuánto aportamos al PIB? Primer Estudio Nacional de Valoración Económica del Trabajo Doméstico y de Cuidado No Remunerado en Chile”. Disponible en <https://comunidadmujer.cl/wp-content/uploads/2022/04/Cuanto-Aportamos-al-PIB.pdf>
- Contreras, D., de Mello, L., y Puentes, E. (2011). The determinants of labour force participation and employment in Chile. *Applied Economics* 43(21): 2765–2776
- Contreras, D., y Plaza, G. (2010). Cultural Factors in Women’s Labor Force Participation in Chile. *Feminist Economics* 16(2): 27–46.
- Eberhard, J., Fernández, J., y Lauer, C. (2023). “Effects of maternity on labor outcomes and employment quality for women in Chile”. *Journal of Applied Economics* 26:1
- Gaba, M. y Salvo, I. (2016). “Corresponsabilidad en el cuidado infantil y conciliación con la trayectoria laboral: Significaciones y prácticas de varones argentinos”.

Psicoperspectivas 15(3): 23-33. DOI 10.5027/PSICOPERSPECTIVAS-VOL 15-
ISSUE3-FULLTEXT-749

Haaland, V., Rege, M., Telle, K. y Votruba, M. (2018). “The intergenerational transfer of the employment gender gap”. *Labour Economics* 52: 132-146.

INE (2015). Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2015. Disponible en <https://www.ine.gob.cl/estadisticas/sociales/genero/uso-del-tiempo>

Kleven, H., Landais, C. y Søgaaard, J. E. (2019). “Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark”. *American Economic Journal: Applied Economics* 11(4): 181- 209.

Manning, A., y Petrongolo, B. (2008). “The part-time pay penalty for women in Britain”. *Economic Journal*, 118(526): 28–51.

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

Sarkar, S., Sahoo, S. y Klasen, S. (2019). “Employment transitions of women in India: A panel analysis”. *World Development* 115: 291-309.

Valdés, X. y Godoy, C. (2008). “El lugar del padre: rupturas y herencias: Representaciones de la paternidad en grupos altos, medios y populares chilenos”. *Estudios Avanzados* 6(9): 79-112.



DEPARTAMENTO
DE GÉNERO **udp**

 **OCEC** **udp**
Observatorio del Contexto Económico