

La sinuosa trayectoria profesional de las mujeres: ¿desde el defecto hacia la virtud?

POR

Fernanda García

Jefa editorial Faro UDD

Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales por la Pontificia Universidad Católica de Chile, Master of Laws (LL.M.) Universidad de Londres.

Candidata a doctora en Derecho por la Universidad Autónoma de Madrid.

RESUMEN

El presente ensayo examina cómo las interrupciones y diversidad en las trayectorias profesionales femeninas, consideradas históricamente como desventajas, están siendo revalorizadas en un mercado laboral que ahora prioriza la adaptabilidad y la flexibilidad como valores fundamentales.

Estimados Lectores

La intersección entre trayectorias profesionales y género representa uno de los desafíos más complejos y persistentes para las democracias contemporáneas. En el ensayo que presentamos en esta edición de *Faro en Debate*, Fernanda García nos invita a reexaminar las experiencias laborales y profesionales de las mujeres desde una perspectiva innovadora que trasciende los análisis habituales sobre brechas de género.

En un momento en que Chile debate intensamente sobre políticas de equidad de género, este ensayo aporta matices significativos. Mientras los estudios recientes confirman la persistencia de brechas en ámbitos como salud, trabajo y seguridad barrial, García nos invita a examinar cómo las competencias desarrolladas por las mujeres a través de sus trayectorias sinuosas, y que antes podían ser vistas como defectos, en la actualidad podrían constituir ventajas en un mercado que privilegia crecientemente la flexibilidad y el pensamiento multidisciplinario. Es decir, las mujeres tendrían más y mejores herramientas para enfrentar el mundo cambiante, propio del Siglo XXI.

Este enfoque, lejos de minimizar las inequidades existentes, enriquece el debate público con perspectivas que evitan reduccionismos, los cuales parecieran frecuentemente dominar gran parte de nuestra discusión pública. En ese sentido, esta resignificación ofrece una oportunidad para repensar el rol profesional de las mujeres desde una perspectiva crítica, sin negar las brechas existentes.

Invito a nuestros lectores a aproximarse a este texto con apertura intelectual. Las transformaciones en las dinámicas laborales y de género que analiza García tienen implicaciones profundas para nuestra comprensión de la equidad en una sociedad democrática.

Que lo disfruten.

Jorge Cordero
*Editor *Faro en Debate**

“La invitación es a advertir que en la adversidad las mujeres han desarrollado habilidades extraordinarias de comunicación, enseñanza, colaboración y coordinación multidisciplinaria, que resultan espiritual e intelectualmente desafiantes, y que hoy parecen ser indispensables para el ejercicio del liderazgo en distintas dimensiones de la vida en comunidad”

Fernanda García



Introducción

Los cambios experimentados en las culturas educativa y laboral/profesional en las últimas décadas en Chile y el mundo, han significado que ciertas competencias y habilidades otrora desatendidas, e incluso consideradas como debilidades, sean juzgadas como valiosas para alcanzar posiciones de responsabilidad y liderazgo en los ámbitos de la educación y del trabajo. En este ensayo reflexiono sobre cómo este cambio de paradigmas conlleva tácitamente un cambio cultural en favor de la valoración social de competencias y habilidades que, en los hechos, han sido más y mejor desarrolladas por las mujeres en el tiempo.

I. La trayectoria accidentada, una debilidad

Cada mes de marzo, al conmemorar el Día Internacional de la Mujer, es habitual que el debate público se concentre en reflexionar sobre las denominadas brechas de género. Se destaca la persistencia de disparidades sexuales que se consideran injustas: privaciones y carencias que, en áreas relevantes como salud, educación, y empleo, afectan a las mujeres en una proporción mayor que a los hombres.[1] Las cifras muestran también que una de las causas principales causas de la subsistencia de disparidades se refiere a que las responsabilidades por el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado continúan prioritariamente descansando en las mujeres.[2]

A partir de este nudo se desprenden preguntas que han invitado al debate desde hace mucho y que continúan interpelando la realidad actual. ¿Es la asunción femenina de la responsabilidad por el cuidado de carácter natural, o es ella producto de una "socialización patriarcal", como denuncian algunos feminismos? Incluso si se admite que ella es, al menos en parte, aunque no totalmente natural, ¿es justa o deseable la proporción en la que las mujeres continúan asumiendo el cuidado, o sería preferible corregir ese desbalance, atenuarlo, promoviendo la más y mejor incorporación de los hombres y/o de la sociedad en las tareas de cuidado?

La evaluación negativa de la división sexual del trabajo y el cuidado, y de su actual distribución entre los sexos está presente en las corrientes de pensamiento feministas, evidentemente. En sus versiones radicales, las feministas postulan que la naturalización de la maternidad, y su proyección extensiva respecto del cuidado como algo eminentemente femenino, es estereotípico, sexista, maternalista, esencialista y, en fin, perjudicial para las mujeres.

Es necesario advertir además que la incomodidad con el estatus de la división sexual del trabajo y el cuidado no es patrimonio privativo de los feminismos, ni menos aun de los feminismos radicales. Incluso las mujeres que no se sienten cercanas a los postulados feministas y/o aquellas que valoran especialmente la maternidad como un rasgo que consideran total o parcialmente natural a su sexo, admiten que el desbalance sexual respecto de las responsabilidades parentales y de cuidado dificulta la posibilidad de las mujeres de llevar adelante sus proyectos vitales en términos equitativos respecto de los hombres.[3]

Incluso quienes entienden que la mujer elige libremente ser madre se preguntan si efectivamente debemos entender que ella también elige las implicancias que parecen seguirse de la maternidad en términos de costos económicos y de desarrollo personal. ¿Es justo aquello en una sociedad que se supone promueve la educación igualitaria para hombres y mujeres? ¿No es natural acaso que las mujeres se proyecten como profesionales y trabajadoras activas y que la sociedad deba ajustar sus prácticas culturales y legales en materia de cuidados no remunerados para satisfacer expectativas que la propia sociedad parece contribuir a crear? ¿Cómo promover el interés de las mujeres por estudiar carreras

relacionadas con las denominadas áreas STEM, que ofrecen comparativamente mejores oportunidades laborales futuras, y en las que predomina actualmente el alumnado masculino? Las preguntas son infinitas y concentran parte importante del debate sobre brechas y equidad sexual hoy.

Las trayectorias profesionales de las mujeres se ven accidentadas por la feminización del cuidado y del trabajo doméstico, y las manifestaciones concretas de esta afectación son múltiples. Ellas incluyen, entre otras:

- el encarecimiento y mayor informalidad del empleo femenino, al asociarse con las mujeres madres (y no con los hombres padres), los costos y permisos derivados de licencias pre y post natales, salas cuna, y ausencias para desempeñar las labores de cuidado que están bajo la responsabilidad del trabajador;
- los mayores índices de rotación y de deserción laboral que evidencian las mujeres respecto de los hombres, con las consecuentes “lagunas” profesionales, que entorpecen la construcción de trayectorias de ascenso lineal, el desempeño en posiciones de liderazgo en un determinado ámbito profesional o académico, y la reinserción en el mundo del trabajo de trabajadoras calificadas una vez cumplidas sus responsabilidades por el cuidado de menores de edad;
- los mayores índices de precariedad que evidencian las mujeres respecto de los hombres en materia de capacitación laboral y educación continua, remuneraciones, pensiones, y coberturas de salud, entre otros, a consecuencia de los factores anteriores.

Todos estos “accidentes” presentes en las trayectorias profesionales de las mujeres, explican la evaluación negativa que feministas y no feministas realizan sobre el estado actual de la distribución sexual del cuidado no remunerado. Con la agravante, agregarían las feministas, que la normalización de estas realidades contribuye de manera importante a la desvalorización social de todas las mujeres, sean o no madres.

II. La trayectoria sinuosa, una virtud

Para las mujeres y los feminismos se hace necesario hoy detenerse a pensar en cómo ciertas habilidades y competencias que se desarrollan a partir de trayectorias educativas y profesionales no lineales de hombres y mujeres son, en la actualidad, consideradas sumamente valiosas. Ello es sustantivamente diferente de lo que ocurría hace algunos años atrás.

Ocurre que los elementos que dan forma a las trayectorias profesionales no lineales, a las que aquí llamo “trayectorias sinuosas”, han pasado de ser consideradas como carencias, a ser juzgadas como fortalezas, en el mundo de la educación, de la capacitación y del empleo. Estos elementos incluyen la valoración de las ofertas laborales en función de la compatibilidad entre empleo y familia más allá del aspecto salarial en el caso de los trabajadores. En el caso de los empleadores, los elementos se refieren a la valoración de las habilidades laborales de versatilidad, adaptabilidad frente al cambio, multidisciplina, y las habilidades colaborativas y pedagógicas para audiencias no especializadas. Incluye también el considerar positivas la experiencia laboral múltiple o diversificada, y la factibilidad del trabajo híbrido o remoto, entre otros elementos. Las razones que explican el cambio de valoración de la trayectoria educativa y profesional sinuosa son múltiples y complejas, pero valga incluir aquí una somera referencia a ellas para luego ocuparnos del punto que nos ocupa.

Por una parte, la revolución tecnológica ha alterado vertiginosamente la renovación de los perfiles profesionales y laborales que la sociedad necesita y demanda. La adaptabilidad se convierte entonces, en requisito indispensable para los currículos de estudio a nivel escolar, técnico y profesional, y en una competencia laboral imprescindible para el ascenso hacia posiciones de liderazgo profesional.

En segundo lugar, la extensión de las expectativas de vida de la población implica que la gente está trabajando más tiempo, pasando desde un promedio de cuarenta a uno de sesenta años de vida laboral activa, lo que exige que las personas encuentren roles satisfactorios y dinámicos que se mantengan vigentes por tiempos más prolongados.[4]

En tercer lugar, las cifras también muestran que los fundamentos de los trabajadores para valorar la oferta laboral cambiaron de manera relevante como consecuencia de la pandemia. Un estudio de la Consultora Gartner

en 2023, reportó que el 65% de las personas estuvo de acuerdo en que la pandemia cambió su actitud hacia la importancia de los aspectos fuera del trabajo, mientras que el 50% dijo que sus expectativas hacia su empleador cambiaron.[5] Si bien el salario es importante, los trabajadores buscan opciones de trabajo flexibles y remotas y un mayor equilibrio entre la vida laboral y personal. Las oportunidades de desarrollo profesional durante la vida adulta y no solo al inicio de las carreras han pasado a ser más relevantes.

Finalmente, en los últimos años, las empresas se han mostrado más abiertas a adoptar la contratación basada en habilidades, donde consideran a solicitantes que no necesariamente tienen un título universitario, o trayectorias de formación académica estandarizadas, o un mínimo de años de experiencia, o desempeños laborales lineales o estables por períodos prolongados de tiempo. ¿Qué explica el cambio desde el punto de vista de los empleadores? En un mercado del trabajo con alta competencia, las empresas luchan por atraer y retener a los mejores talentos, y precisamente, el enfoque de contratación basado en habilidades amplía el grupo de talentos, acelera el tiempo de contratación y reduce los costos del proceso. Aunque no es posible hablar de un cambio uniforme en el enfoque empresarial, es posible afirmar que las empresas buscan hoy en mayor medida que antes, trabajadores flexibles que puedan adaptarse a situaciones laborales cambiantes.

III. El perfil profesional de las mujeres: ¿desde la carencia a la virtud?

Cuando revisamos los efectos que los elementos propios de las trayectorias profesionales de las mujeres han tenido respecto de su bienestar, parece natural e inevitable evaluarlos negativamente. Por lo mismo, pareciera contraintuitivo e incluso repudiable si quiera preguntar si es posible tener una mirada distinta al respecto.

Pero aquí propongo reflexionar sobre los accidentes de las trayectorias profesionales femeninas estando abiertos a que ellos muestren alguna dimensión positiva. Creo que ello no es solo posible, sino también necesario como requisito de coherencia del ethos feminista. Soy consciente de las dudas y rechazo que puede generar esta propuesta. Pienso, sin embargo, que renunciar al pensamiento crítico es un lujo que los feminismos no se pueden permitir.[6]

Consciente de los riesgos, como digo, aclaro aquí enfáticamente que no hay en esta propuesta una invitación a la lectura “paliativa”, “buenista” o resignada de las brechas. No se trata tampoco, de una apología pura y simple de la resiliencia femenina. Si bien es evidente que, como toda adversidad, los escollos que enfrentan las mujeres en sus trayectorias profesionales son oportunidades de crecimiento, no sostengo que aquello permita concluir que la disparidad sexual es deseable o aceptable. Éste, insisto, no es el punto que quiero hacer aquí.

De hecho, el discurso sobre la dignificación de la resiliencia femenina es un rasgo que los feminismos han identificado como eminentemente patriarcal, y que, como tal, han caricaturizado ingeniosamente desde los inicios del movimiento. Las sufragistas del siglo XIX se burlaban de que las mujeres pudiesen ser madres, educar, trabajar, dirigir y sanar, y no votar (Imagen 1). Los colectivos feministas en el arte contemporáneo se ríen hoy de las ventajas que supone ser “una mujer artista”, entre las que destaca “el poder trabajar sin la presión del éxito” (Imagen 2). Ironizar con las “ventajas” de la postergación femenina ha sido una de las estrategias feministas predilectas.



Mi objetivo, en cambio, es que nos detengamos a pensar en cómo ciertas habilidades y competencias que se desarrollan a partir de trayectorias educativas y profesionales a las que he llamado "sinuosas" son, en la actualidad, consideradas valiosas, a diferencia de lo que ocurría hace años atrás. Ello es aplicable tanto a hombres como a mujeres. Pero es necesario advertir que las mujeres, sea por naturaleza, elección personal o socialización, dependiendo del punto de vista de cada cual (desde quienes naturalizan la diferencia y la complementariedad sexual, hasta quienes la problematizan como imposición patriarcal) tienen en esto experiencia. Las mujeres, todos coinciden, en más y mejor medida que los hombres, han desarrollado habilidades y competencias educativas y laborales, y experimentado lo que significan las trayectorias fragmentadas de estudios y trabajo, que hoy resultan deseables. Veamos.

Tradicionalmente, en sociedades que presentan disparidades o brechas, cuando se reflexiona sobre las personas concretas que ocupan posiciones de liderazgos en cierto ámbito profesional o académico, es habitual que dichas personas presenten trayectorias profesionales similares. Se trata generalmente, de trayectorias lineales, de caminos más o menos previsibles y que transitados de la manera "en que resulta natural hacerlo", conducen a alcanzar la posición profesional o de liderazgo que se persigue. Este aserto no minimiza el mérito personal de quien transita un camino profesional. Solo se trata de advertir que, lo que los norteamericanos llaman "career path", sí existe y es una realidad.

Ahora bien, cuando por cualquier razón esa reflexión se refiere a una o más mujeres que desempeñan cierto cargo o posición, la conclusión suele ser diferente. Si miramos a una mujer en un cargo de liderazgo y contrastamos su trayectoria concreta con el perfil tradicional esperado, aparecen caminos que no se ajustan necesariamente a él. Si varias mujeres ocupan posiciones análogas de poder o liderazgo, al compararlas, es también habitual advertir que ellas muestran trayectorias heterogéneas entre sí.

Aparece, por ejemplo, una profesional con credenciales multidisciplinarias o "generalistas", desempeñando un cargo antes pensado para un especialista. Aparecen mujeres cuyos antecedentes académicos relevantes para el desempeño del cargo incluyen experiencias autodidactas o propias de la educación informal, a pesar de

que en otras áreas muestren credenciales académicas formales de excelencia. Aparecen mujeres que han sido capacitadas, educadas, “moldeadas” si se quiere, en la ciudad, el campo o la frontera, para desempeñar sus liderazgos en hábitats completamente diferentes que los de origen. Aparecen narradoras en cargos ejecutivos, y expertas en datos en cargos donde se requieren habilidades blandas, aparecen cristianas comprometidas para liderar cargos que suponen agendas progresistas, y ateas declaradas para administrar responsabilidades vinculadas con la disciplina entendida como rasgo moral.

En resumen, muchas mujeres que en ciertos momentos de sus vidas juegan un rol público relevante en sus comunidades o ámbitos de trabajo, no forman parte de la norma ni de la academia, ni de la intelectualidad, ni de los perfiles profesionales esperados para el liderazgo de que se trata. ¿Es esto casualidad? No es posible dar aquí una respuesta concluyente. Se trata, en cambio, de abrir espacios para estudiar esta realidad a la luz de las tendencias laborales actuales que parecen, sin aludir ni buscar beneficiar a las mujeres, privilegiar como hemos visto, perfiles generalistas, multidisciplinarios, flexibles o eclécticos para desempeñar jefaturas y conducir procesos que requieren de fuertes dosis de adaptabilidad, creatividad y empatía.

Se podría razonablemente argumentar que la diversidad biográfica de mujeres líderes contrastadas entre sí o respecto de perfiles laborales abstractos, solo prueba la arbitrariedad de utilizar el criterio sexual para atribuir pertenencia grupal y hacer de ese grupo un referente válido para la medición del liderazgo. Pero, el análisis cuidadoso de las biografías contrastadas y los argumentos teóricos que hemos desarrollado aquí permiten advertir que existe al menos un rasgo que las mujeres líderes comparten (además de ser mujeres). Justamente, las trayectorias profesionales femeninas dan cuenta de cómo las desventajas prácticas que se siguen de “llegar tarde a un determinado lugar”, o “entrar a ese lugar por una puerta distinta de la que suele usarse” suelen estar presentes en los liderazgos de mujer. Como he señalado, la resiliencia femenina, no justifica ni purifica la inequidad. Pero, la invitación es a advertir que en la adversidad las mujeres han desarrollado habilidades extraordinarias de comunicación, enseñanza, colaboración y coordinación multidisciplinaria, que resultan espiritual e intelectualmente desafiantes, y que hoy parecen ser indispensables para el ejercicio del liderazgo en distintas dimensiones de la vida en comunidad.

La maternidad, el cuidado, y las particulares características de las experiencias vitales femeninas conducen a las mujeres por laberintos que no han sido transitados por hombres. Cursos varios entre licencias maternales o períodos de lagunas laborales, contacto con personas pertenecientes a realidades sociales y culturales distintas en el hogar, colegios y otras instancias de trabajo no remunerado, niños y enfermos que requieren paciencia cotidiana en la crianza y el cuidado, embarazos que cambian la morfología femenina con la que las mujeres se presentan a trabajar. La lista es infinita.

Las mujeres hacen cosas distintas de la norma que hasta la actualidad había gobernado sin contrapesos las trayectorias deseables en el ámbito profesional y educativo. Eso se percibe como bendición por algunas y por otras como una condena. Como natural para unas, y como alienante para otras. Lo que planteo aquí trasciende esa discusión. Las mujeres, libre o forzosamente, por décadas y siglos, han cultivado capacidades únicas, especiales dotes comunicacionales y una inquebrantable conciencia de la relevancia de transmitir y traducir sus conocimientos y convicciones a audiencias no siempre expertas o técnicas. Algunas de ellas no han desarrollado todo su potencial profesional, ya sea por priorizar el matrimonio y/o la crianza de sus hijos, o bien por no tener acceso a la misma educación o grados académicos de sus pares masculinos. Otras han experimentado los costos sociales y renunciadas personales asociadas al pleno desarrollo profesional. Todas, sin embargo, por generaciones, se han curtido bajo el rigor de estas experiencias, han aprendido a usarlas como maestras, y por su intermedio, han construido trayectorias de vida no lineales, sino variadas y originales. Y en eso están hoy, más y mejor entrenadas que los hombres.

¿Qué significa esto para la lucha por la equidad, y para la superación de las brechas? Desde luego, estas reflexiones plantean más preguntas que respuestas. Son sólo una invitación a abrir discusiones. Por de pronto, valgan aquí un par de observaciones.

Primero, es importante destacar que los grupos más desfavorecidos de la sociedad tardan en beneficiarse de los aspectos positivos de cualquier cambio cultural. Es dable esperar entonces, que la incipiente valoración de las trayectorias profesionales sinuosas no extienda su influjo respecto de los grupos de mujeres de menores recursos en la misma medida que pueda llegar a hacerlo respecto de las mujeres con formación profesional

y mayores niveles de ingreso. Esto debe levantar las alertas de quienes piensan y ejecutan políticas públicas en favor de las mujeres, y es un antecedente adicional que justifica que el tema en debate sea considerado seriamente por los diversos feminismos.

Segundo, es interesante para el escepticismo feminista advertir que el cambio de valoración social de las trayectorias fragmentadas no sería el primer ejemplo de cambio cultural que representa un "beneficio" para las mujeres sin haber intención previa de beneficiarlas. Las guerras del siglo XX abrieron las puertas del trabajo remunerado en disciplinas determinadas antes vedadas a las mujeres, mientras que los hombres combatían en el frente, sin pretender hacerlo. Hoy, la pandemia y los demás cambios comentados empujan el cambio de paradigma laboral que parece hacer guiños que la causa feminista no debiese desatender.



Referencias en el texto

[1] De conformidad con el Estudio de Movilidad Social Multidimensional 2025, las mujeres en Chile experimentaron un avance promedio de un 8% de movilidad neta en una generación, la mitad de lo logrado por los hombres (15,9%). Según la investigación, se registraron avances para las mujeres en educación y trabajo, pero en vivienda propia, acceso a la salud y seguridad en el barrio mostraron niveles de deterioro preocupantes en la generación actual de mujeres. A nivel de educación, habitabilidad y acceso al consumo, no hubo grandes diferencias. Sin embargo, en dimensiones como acceso a la salud, trabajo u oficio, interés público, vivienda propia y seguridad en el barrio, sí se observaron diferencias significativas. En acceso a la salud, el 44,6% de los hombres presentó movilidad ascendente, mientras que en la población femenina la cifra bajó al 36,1%. En el caso de la movilidad descendente, las mujeres también presentaron una tasa mayor (32,2%), frente al 25% de los hombres. En cuanto a la vivienda propia, las mujeres mostraron una movilidad ascendente mayor que la de los hombres (20,5% versus 15,1%). Sin embargo, también registraron una mayor movilidad descendente (29,2% en mujeres y 24,6% en hombres). Disponible en http://ipp.unab.cl/wp-content/uploads/2025/03/20250228-IPP-UNAB_-Informe-Mujeres-y-movilidad-Social-en-Chile.pdf

Estos resultados son refrendados por las cifras que muestra la entrega 2025 del Estudio "Brechas - Inequidades de género en Chile: una mirada regional" de Faro UDD. El estudio concluye que "si bien los resultados dan cuenta de pequeños avances hacia la paridad de género, [ellos] advierten que se puede estar retrocediendo en materias de participación económica, desperdiciando el amplio potencial de talento femenino disponible en el mercado, y con brechas que aún se mantienen muy extensas en relación con los cargos políticos." Véase del Solar, M.J.; Fernández, M.A. (2025). "Brechas - Inequidades de género en Chile: una mirada regional". Faro UDD. Santiago, Chile, 20. Disponible en <https://faro.udd.cl/publicaciones/>.

[2] En un estudio de 2023 sobre los cambios en la composición demográfica y la estructura familiar del país, se problematiza la responsabilidad por el cuidado en una sociedad que envejece. Se destaca que "en materia de cuidados de NNA [niños, niñas y adolescentes], las mujeres son nuevamente quienes dedican más horas de cuidado a la

semana". Y se agrega: «si analizamos las tareas domésticas propias de todo hogar, independientemente de si viven NNA, las mujeres dedican más horas a la semana que los hombres a dicha tareas, incluso cuando ellas trabajan remuneradamente». Véase Sylvia Eyzaguirre, Javiera Gazmuri y Clemente Larráin, «Roles de género en las tareas y funciones familiares», en Sylvia Eyzaguirre y Rodrigo Vergara (editores), *Disparidad bajo la lupa. Una radiografía a las brechas de género en Chile* (Santiago: Fondo de Cultura Económica, 2023), 115. De la misma manera, la Encuesta Casen de 2022 muestra cómo, a nivel nacional, aproximadamente el 20% de las mujeres que no participan del mercado laboral atribuyen su inactividad a la necesidad de ocuparse del cuidado y quehacer doméstico, mientras que solo un 0,6% de los hombres invoca este argumento. Esta diferencia se profundiza en los segmentos de personas entre 15 y 29 años, donde el trabajo doméstico se invoca como causa de inactividad por el 34,4 % de las mujeres, frente a un 2,3% en el caso de los hombres. Disponible en <https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/encuesta-casen>

Estos estudios locales van en línea con el trabajo de la economista Claudia Goldin, galardonada con el Premio Nobel de Economía 2023, justamente por su investigación y hallazgos en lo que ha venido en denominarse el "castigo a la maternidad". El estudio de Henrik Kleven, Camille Landais y Gabriel Leite-Mariante, "The Child Penalty Atlas", desarrolla el índice de penalización por hijo que se expresa como un porcentaje, que va de 0 a 100, en donde, por ejemplo, la penalización por hijos del 20% significa que el empleo en el mujeres quedó un 20% por detrás de los hombres después de tener hijos. El estudio muestra que prácticamente, en todos los países del mundo hay un impacto desigual entre hombres y mujeres en términos de sus carreras con la llegada del primer hijo y siempre es mucho más grande en las mujeres que en los hombres. En Chile este índice alcanza el 37% lo coincide con el índice promedio sudamericano. El estudio aun en desarrollo, se encuentra disponible en <https://www.nber.org/papers/w31649>

[3] La encuesta Black & White (5 de marzo 2025) entregó los resultados de un nuevo sondeo de percepción ciudadana de cara a la conmemoración de un nuevo Día de la Mujer. De acuerdo a la encuesta, 70% no se siente identificado con el movimiento feminista, pero el 66% cree que en Chile sí se discrimina a las mujeres. Fuente: Emol.com <https://www.emol.com/noticias/Nacional/2025/03/07/1159571/black-white-encuesta-movimiento-feminista.html>

[4] Según la Organización Mundial de la Salud, para 2030, una de cada seis personas tendrá sesenta años o más. Para 2050, se espera que ese número se duplique. La carrera tradicional de cuarenta años se convertirá en una cosa del pasado, siendo reemplazada por la carrera de sesenta años. Información disponible en <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/ageing-and-health#:~:text=People%20worldwide%20are%20living%20longer,into%20their%20sixties%20and%20beyond>.

[5] Disponible en <https://www.gartner.com/en/articles/employees-seek-personal-value-and-purpose-at-work-be-prepared-to-deliver>

[6] Como dice Gabriela Caviedes, “sin la protección de la pluralidad, la propia teoría feminista arriesga perder su potencial autocrítico, que es la base para toda reflexión crítica [...]. Dicho de otro modo: el feminismo se volvería una estructura patriarcal más, revestida del prestigio del discurso sobre derechos de las mujeres, pero en el cual solo cabrían algunas de ellas: las que sostienen determinados puntos de vista sobre determinados asuntos. Sin notarlo, el movimiento habría abjurado de su propia meta y de los logros conseguidos con tanto esfuerzo”. Véase Caviedes, Gabriela. “Feminismo se escribe en plural. El corazón diverso y dialógico de las cuestiones de género”, 223-250, en García G. Fernanda (ed.). *Mujer(es) en plural. Mujeres y feminismos en la democracia chilena* (Santiago: Tajamar Editores, 2024).

Referencias bibliográficas

Caviedes, Gabriela. "Feminismo se escribe en plural. El corazón diverso y dialógico de las cuestiones de género", 223-250, en García G. Fernanda (ed.). *Mujer(es) en plural. Mujeres y feminismos en la democracia chilena* (Santiago: Tajamar Editores, 2024).

Del Solar, M.J.; Fernández, M.A. (2025). "Brechas - Inequidades de género en Chile: una mirada regional". *Faro UDD*. Santiago, Chile. Disponible en <https://www.faro.udd.cl/>

Acemoglu, D., & Johnson, S. (2023). *Power and Progress*. PublicAffairs.

Aghion, P., Bergeaud, A., & Van Reenen, J. (2023). *The impact of regulation on innovation* (Discussion Paper No. 1744). Center for Economic Performance, London School of Economics and Political Science.

Eyzaguirre, S., Gazmuri, J. y Larraín, C. "Roles de género en las tareas y funciones familiares", en Sylvia Eyzaguirre y Rodrigo Vergara (editores), *Disparidad bajo la lupa. Una radiografía a las brechas de género en Chile* (Santiago: Fondo de Cultura Económica, 2023).

Encuesta Casen 2022. Disponible en <https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/encuesta-casen>

Encuesta Black & White (5 de marzo 2025), disponible en <https://www.emol.com/noticias/Nacional/2025/03/07/1159571/black-white-encuesta-movimiento-feminista.html>

Encuesta Consultora Gartner. Disponible en <https://www.gartner.com/en/articles/employees-seek-personal-value-and-purpose-at-work-be-prepared-to-deliver>

Estudio UNAB de Movilidad Social Multidimensional 2025. Disponible en https://ipp.unab.cl/wp-content/uploads/2025/01/20250117-IPP-UNAB_Informe-Estudio-UNAB-de-Movilidad-Social-Multidimensional_Seguridad-en-el-barrio.pdf

Kleven, H., Landais, C. y Leite-Mariante, G. "The Child Penalty Atlas", disponible en <https://www.nber.org/papers/w31649>

Reporte de la Organización Mundial de la Salud disponible en <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/ageing-and-health#:~:text=People%20worldwide%20are%20living%20longer,into%20their%20sixties%20and%20beyond.>

Faro UDD

Núcleo de Humanidades y Ciencias Sociales



Faro UDD es un centro interdisciplinario de humanidades y ciencias sociales creado por la Universidad del Desarrollo. Ha sido concebido como un espacio académico de reflexión, que busca contribuir al bienestar de Chile y sus ciudadanos, mediante la generación de contenidos sólidos, el enriquecimiento del debate público nacional, y la formación de talento académico joven, todo ello en relación con la fundamentación ética de la democracia representativa y de la sociedad libre.

 @faro_udd

 @faro_udd

 faro udd

 faro@udd.cl

 www.faro.udd.cl