

## TRABAJO Y GÉNERO; DOBLE JORNADA, TRABAJO Y SALUD

# LA DOBLE JORNADA DE TRABAJO Y EL CONCEPTO DE DOBLE PRESENCIA

(Rev GPU 2019; 15; 1: 17-27)

Susana Cubillos<sup>1</sup>, Angélica Monreal<sup>2</sup>

**Se aborda el desarrollo del concepto Doble Presencia a partir de su raíz histórica en las demandas de derechos de las mujeres trabajadoras. Se hace referencia a su doble función económica dentro del desarrollo societal: en el crecimiento productivo y el cuidado de la vida. Con base en la evidencia disponible, se reflexiona sobre el significado del concepto de Doble Presencia y sus implicancias como factor de riesgo para la salud, en tanto su impacto se extiende a las consecuencias derivadas de una doble ausencia dentro de los espacios y tiempos familiares como productivos. El objetivo del ensayo es dar a conocer un concepto cuya consideración es fundamental para el desarrollo de una cultura preventiva con justicia y equidad social.**

## INTRODUCCIÓN

La historia del trabajo que realizan las mujeres en el cuidado de la vida ha incluido siempre un sinnúmero de tareas diversas y de variada complejidad. Desde su incorporación al trabajo industrializado y al desarrollo productivo de bienes, las organizaciones de mujeres han hecho presente que las trabajadoras enfrentan una doble carga de tareas, que puede transformarse en triple al asumir el cuidado de adultos mayores, creciente con el aumento de la expectativa de vida de la población. El movimiento de mujeres de Chile, se hace internacionalmente conocido en los años 1980 por el slogan “Democracia en el país y en la casa”, que interpeló a la vez al régimen político dictatorial y a las relaciones de poder que se establecen en el espacio doméstico familiar:

Las mujeres, exclusivamente a cargo de la reproducción biológica y social de la fuerza de trabajo, participarían como entes alienados en la producción del medio humano. La alienación de las mujeres estaría en el principio de la cadena de enajenaciones, y viceversa, en el inicio del proceso de liberación; y nada podrá ser cambiado en las relaciones de producción sin plantear simultáneamente el cambio en el ámbito conocido como proceso reproductivo (Kirkwood, 152-153).

Esta idea fuerza, surge de la elaboración del concepto acuñado por el movimiento de mujeres feministas alrededor del mundo de que “lo personal es político” (Kate Millet, 1971), que impugna la arbitraria división “público-privado” de la estructura sociopolítica conocida como

<sup>1</sup> Psiquiatra clínica, Magister en estudios de Género y Cultura. scubillosm@gmail.com

<sup>2</sup> Psiquiatra clínica, Diplomada en Salud Mental y Derechos Humanos. amonrealu@gmail.com

patriarcado. En la ideología de las premisas patriarcales el espacio “privado” del “hogar y la familia”, sería ajeno a los intereses políticos y económicos. Sin embargo en ese lugar “privado” se realiza el trabajo de cuidar, sostener y reproducir la “fuerza productiva”, sin mediar valor de cambio, excluyendo a las mujeres de los espacios de decisión sobre asuntos públicos, que es la función de la política. Según Kirkwood: “la capacidad histórica de las mujeres para resistir y oponerse a su enajenación ha modificado y diferenciado a los distintos modos de dominación patriarcal, pese a que la totalidad de esta resistencia ha estado invisible en la historia” (p. 153).

En el país la alianza política para la transición a la democracia concede al movimiento de mujeres, como conquista por su lucha contra la dictadura, la creación del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), dentro del cual se constituye la mesa Mujer y Trabajo (1991). Sus reivindicaciones centrales han estado ligadas a la doble y triple jornada de trabajo, la desigualdad de ingresos, la segregación sexista del mercado laboral, la denuncia de la violencia en las relaciones domésticas y laborales, y las demandas por seguridad y salud de las trabajadoras. Según SERNAM (2005, p. 22), “Las mujeres predominan en las siguientes ramas ocupacionales: servicio doméstico (91%); servicios sociales y de salud (69%); actividades comunitarias, sociales y personales de tipo servicio (68%), enseñanza (66%) y hoteles y restaurantes (52%)”; todas actividades relacionadas con las tareas históricamente asociadas al rol estereotipado atribuido al género femenino. La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing (1995), marcó un punto de inflexión para la agenda mundial de igualdad de género, donde la Declaración y Plataforma de Acción adoptada de forma unánime por 189 países, entre ellos Chile, estableció un programa en favor del acceso a la igualdad de derechos para hombres y mujeres. Los instrumentos internacionales referidos a la equidad de género suscritos por el país (CEDAW, Beijing, Belem do Pará) constituyen referentes importantes que orientan la acción del Gobierno (SERNAM, 2005). En la Declaración de Santiago (2000), adoptada en la II Conferencia Regional de Seguimiento de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, los países delegados admiten que “[...] en el caso particular de las mujeres, de no adoptarse medidas especiales que promuevan y fortalezcan la igualdad de oportunidades, el crecimiento económico y la reducción de la pobreza no las beneficiarán mayormente a ellas ni a sus hogares, sobre todo cuando estos están encabezados por mujeres con escasa educación y amplias responsabilidades familiares” (Uruguay, 2012).

En 2001, en Santiago de Chile, OPS-OMS y FONASA organizan el Taller Internacional “Cuentas Nacionales

de Salud y Género”, donde se concluye que lo que se viene llamando doble jornada laboral implica que la dimensión del trabajo o los trabajos en la vida de las mujeres tiene características particulares y específicas, que impactan su salud. La línea de avance propuesta “Hacia una nueva metodología para el estudio del tiempo y del trabajo” (Carrasco, 2001), ha sido implementada por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) en conjunto con SERNAM, ampliando los límites de la definición de trabajo, lo cual ha permitido calcular una tasa de actividad doméstica similar a la calculada con el trabajo remunerado. El estudio del uso del tiempo del Censo 2002 revela que las mujeres chilenas aportan el 53,4% del trabajo total, el 35% de la fuerza laboral (trabajo productivo) y el 95% del trabajo doméstico no remunerado (SERNAM 2007, p. 32). Los resultados muestran además que la tasa de actividad de los varones es mucho más baja y estable que la de las mujeres, la cual es creciente, llegando a un 53% en el tramo de 50 a 64 años (SERNAM-INE, marzo 2004). Por otra parte, se reconoce que la presencia de hijos aumenta la carga horaria de trabajo de una mujer en 16 h a la semana, si participa en el mercado del empleo, y en 23 h si no lo hace. Los hombres que viven con su compañera realizan menos trabajo doméstico que aquellos que viven solos, ahorrándose 26 h de trabajo doméstico a la semana, que es transferido a la mujer.

Desde el año 2003 el Consejo de Ministros para la Igualdad de Oportunidades establece el eje Mujer y Trabajo como un aspecto fundamental a desarrollar por el Gobierno en el contexto de la igualdad de oportunidades. En el curso del año 2005 se inicia la tramitación de la Ley N° 20.047 de posnatal masculino (SERNAM, 2005).

La característica particular del trabajo de las mujeres en los ámbitos productivos y reproductivos es la sincronía de los tiempos para la ejecución de ambos y esta distinción fundamenta el concepto de “doble presencia”. La escala diseñada para medir el doble trabajo incorpora esta característica interrogando por la simultaneidad de la existencia tanto de preocupaciones como de carga de trabajo doméstico efectivo. Esta escala es introducida como una dimensión del cuestionario del método CoPsoQ-istas21 (Moncada 2008) por el Instituto de Seguridad de Trabajo, Ambiente y Salud de España, para la evaluación de riesgos psicosociales laborales. En Chile la Superintendencia de Seguridad Social adapta y valida este cuestionario (Alvarado 2009), llevando a cabo un proceso participativo amplio de actores vinculados a la seguridad laboral, quienes debatieron sobre la pertinencia de la dimensión de Doble Presencia como un componente a evaluar en la

realidad local. El logro es que el instrumento nacional que evalúa riesgos psicosociales del trabajo, SUSESO-Istas 21 incorpora la dimensión Doble Presencia, como una de las 5 grandes dimensiones.

## LA DOPPIA PRESENZA

Se reconoce a la socióloga y política italiana Laura Balbo (1978) como pionera en la formulación del concepto *doppia presenza*, e iniciadora del Grupo de investigación de la familia y la condición de la mujer en la Facultad de Ciencias Políticas en Milán en 1973. Balbo contextualiza su reflexión en la sociedad capitalista y la condición de las mujeres adultas a partir de la segunda guerra mundial. Enfatiza la relevancia del trabajo familiar y profesional de las mujeres en la organización social y lo señala como un paso fundamental en la emancipación. Del grupo formado por múltiples académicos internos y externos a la institución universitaria surge como elemento teórico unificador de diversos caminos de análisis la identificación de actividades de cuidado como “trabajo”: “El cuidado es un trabajo que produce un bien específico y fundamental: la renovación de la vida y capacidad de trabajo” (Bimbi, 1977, 1986), citada por Barazzetti 2006. De ello deriva la idea de que existe una especificidad femenina en la producción, sobre la base de las características que las mujeres han desarrollado históricamente en su proximidad a la renovación de la vida: habilidades interpersonales, adaptabilidad, flexibilidad, la intuición, la precisión y así sucesivamente. Estas posiciones efectivamente anticipan por muchos años algunas teorías sobre el ‘capital social’, que presagian el “atractivo de las llamadas ‘habilidades de las mujeres’ en los mercados de trabajo flexibles y precarias hechas actuales” (Barazzetti 2006).

A inicios del presente siglo logra consensuarse –y validarse empíricamente– el concepto de Doble Presencia como la exposición a las exigencias de la combinación sincrónica y cotidiana del trabajo productivo y el trabajo doméstico familiar, situación que entraña riesgo para la salud (Torns, 2000). Si bien el concepto Doble Jornada alude a la existencia de doble carga de trabajo, el nuevo concepto viene a señalar que tanto el empleo como la familia generan demandas que ocurren en un tiempo que se sobrepone (Moreno, 2010). Análisis cuantitativos de tiempos totales de trabajo diferenciados por género extraídos de encuestas de población activa y análisis cualitativos de discursos sociales de grupos heterogéneos de trabajadores/as entre 35 y 55 años, con cargas familiares en población española, concluyen que la Doble Presencia en dicho grupo social, es una realidad mayoritariamente femenina, si bien

afecta también a varones expuestos a la situación de asumir responsabilidades domésticas y de cuidados familiares, sumado al empleo. Las estimaciones de valor sobre el trabajo de cuidado de la vida realizado por estas mujeres españolas señalan que el trabajo familiar-doméstico, destinado a satisfacer las necesidades de cuidado y de la vida cotidiana ocupa mayor número de horas que el trabajo remunerado (alrededor de 85%). Por otro lado, las mujeres al dedicar mayor número de horas de trabajo total que los hombres (553 vs 358 min diarios respectivamente), dedican más tiempo al trabajo doméstico (448 vs 95 min diarios respectivamente), que al trabajo profesional y estudios (106 vs 263 min diarios respectivamente). Estudios sociológicos en poblaciones diversas siguen demostrando que la interpeleación a la participación de los varones en los cuidados domésticos y familiares no guarda proporción con los requerimientos, siendo estos concebidos como “apoyo” o “ayuda” parciales e insuficientes (Kurtzman 2006, SERNAM 2007, Kabeer 2007, Moreno 2011). La incorporación de la variable “tiempo” en que dobles demandas ocurren “simultáneamente” pone de manifiesto la “preocupación”, que conlleva “tensión psíquica”, en el intento por responder oportunamente a la totalidad de las responsabilidades. La tensión psíquica deriva de la presión que significa la imposibilidad de estar disponible “simultáneamente” para exigencias que provienen de dos ámbitos que compiten en importancia y significación, todo lo cual queda contenido en el concepto de Doble Presencia, y que a su vez proyecta la sombra de una ausencia. Carga y tiempo de trabajo aumentados, y tensión por la simultaneidad de exigencias, explican los resultados de la investigación de grupos seguidos en el tiempo, que demuestran correlación significativa de dicha exposición con emergencia de síntomas psíquicos y somáticos, causantes de ausentismo certificado o no certificado médicamente (Jansenn 2003, Laaksonen 2007, Vaananen 2008).

Estudios en población española con la utilización del cuestionario CoPsoQ-istas21 muestran que la mayor exposición a doble presencia se asocia a peores indicadores de salud mental, vitalidad y estrés. La prevalencia de exposición a la doble presencia es notablemente mayor para las mujeres asalariadas que para sus compañeros varones, que la prevalencia mayor entre las mujeres se mantiene en todas las ocupaciones, y que aumenta cuanto menor es la cualificación de la ocupación, reflejando la interacción entre el género y la categoría ocupacional (Torns *et al.* 2000, Moreno *et al.* 2011). El estudio concluye en relación con las exigencias del trabajo remunerado, que cuando el trabajo asalariado permite gestionar demandas

doméstico-familiares (por ejemplo, a través de llamadas telefónicas o Internet), ello incide positivamente en la resolución de conflictos entre ambos espacios. Del mismo modo, se ha demostrado una relación entre la percepción de conflicto y la existencia de políticas institucionales al respecto (Fahlen 2014).

## CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA

El concepto Conflicto trabajo-familia (CTF) provee una línea de investigación del mismo fenómeno, desarrollada en países angloparlantes, Alemania, países nórdicos y asiáticos, identificando factores del trabajo que afectan la familia y factores de la familia que afectan el trabajo (Brisson, Quebec 1999, Jansen 2003, Bohle 2004, Fuss 2008, Vaananen 2008). Evalúan su efecto como elevados niveles de “fatiga” y “necesidad de recuperación”, que se relacionan con autorreportes en salud y escalas de síntomas. De acuerdo con diversas series estudiadas los factores del trabajo que predicen conflicto trabajo-familia son: jornadas extensas, irregulares o atípicas, organización inflexible, demandas físicas o emocionales, falta de apoyo del supervisor, trabajo precario.

Como factores de la familia que afectan el trabajo los resultados señalan: presencia de niños, pareja con trabajo con sobretiempo frecuente, enfermos crónicos, deudas y otros estresores no laborales. La falta de apoyo social en la empresa y la injusticia organizacional favorece el conflicto trabajo-familia y el aumento del riesgo para la salud. Los resultados de la investigación en efectos sobre la salud relacionados con CTF encuentran problemas de salud física y mental que incluyen aumento de consumo de sustancias (especialmente alcohol), mayor estrés psicológico, mayor frecuencia de depresión y otras afecciones mentales, burnout y otros síntomas psicósomáticos como pérdida de apetito, alteración del sueño, cefaleas y fatiga (Brisson 1999, Janssen 2003, Van Hooff 2005, Kurzman 2006, L-Aala-Mursula 2006, Laaksonen 2007, Van Daalen 2009, Hanning 2009). Tener la responsabilidad total del trabajo doméstico no se relaciona por sí solo con mayor riesgo de enfermedad, debiendo asociarse a factores interferentes del empleo (Vaananen, 2008). La denominación conflicto Trabajo-Vida, usada en países de alto desarrollo, incluye otras actividades importantes de la vida humana, que no son trabajo y que pueden verse interferidas por este. Este concepto no permite distinguir las situaciones opcionales del ocio, sea activo o pasivo, de aquellas actividades de responsabilidad social, como es el trabajo y el cuidado de la familia. La Organización Mundial de la Salud propone el uso del

concepto Conciliación Trabajo-Familia, estableciendo un ideal para cuyo alcance se entiende la existencia de barreras que deben ser sorteadas a través de políticas públicas e institucionales.

## CONCILIACIÓN TRABAJO-FAMILIA

Las investigaciones han contribuido también a identificar cuáles serían factores protectores tanto de la familia como del trabajo, en orden a conciliar ambas demandas. Es así que principalmente se identifican como factores protectores del CTF el apoyo doméstico, el apoyo social en el trabajo y los arreglos de horarios laborales flexibles (Jansen 2003, Escriba Agüir 2004, Fuss 2008, Den Dulk 2016, Sánchez 2017).

En relación con el análisis de las dificultades para la conciliación, queda en evidencia que las ideologías masculinas del macho proveedor son omnipresentes, es decir, operan a niveles familiares y organizacionales, además de persistentes, lo que significa que se observa resistencia mantenida de los hombres hacia este tópico.

A nivel familiar, se observa resistencia al trabajo remunerado de sus esposas, a compartir responsabilidades domésticas y a la pérdida de ciertos privilegios.

A nivel organizacional, la resistencia es a considerar que las mujeres son sus iguales en derechos y que la doble presencia se trata de una responsabilidad social que debe ser abordada institucionalmente.

Las explicaciones se ubican en una dimensión material y otra simbólica. La primera alude a la escasez de centros de cuidado infantiles y de adultos mayores, tanto como de políticas de empleos que consideren flexibilidades de acuerdo con las necesidades familiares. La dimensión simbólica comprende, por un lado, la gran desvalorización y falta de consideración social del trabajo doméstico familiar y, por otro, el hecho de que la identidad masculina (en rol de esposos) se ve afectada por la dependencia financiera de las mujeres dentro del matrimonio. Estrategias masculinas como la excusa de la ignorancia y desconocimiento de estas tareas, y el considerar como natural que los cuidados de niños y ancianos son actividades propias de las mujeres (y pertenecen al ámbito personal privado y no social y colectivo), advierten sobre un “no querer pensar masculino” y un cierto “no querer ceder femenino”.

Mientras que muchas mujeres parecen estar haciendo concesiones y compromisos para asumir el “costo” de trabajar sin poner en peligro sus matrimonios, otras no están dispuestas a aceptar el desbalance de este compromiso y han utilizado su nuevo poder adquisitivo para renegociar las relaciones maritales insatisfactorias, forzando un cierto grado de cambio en la

división de responsabilidades domésticas. Algunas han establecido sus propios hogares con sus hijos, lo que conduce a un aumento de las tasas de hogares femeninos en todo el mundo. Estos hogares son a menudo más pobres en promedio que otros, pero sus hijos no son necesariamente más desfavorecidos, ya que sus madres tienen un mayor control sobre el uso de sus ganancias (Fahlen, 2014).

Así, se observan complejas negociaciones a través de las cuales las mujeres y los hombres están tratando de aceptar el papel cada vez más visible de las mujeres como sostén de la familia y como agentes de producción. A la vez, empiezan a aparecer los padres cuidadores, lo cual está llevando a reconfiguraciones de la vida personal y familiar a través de la economía global. No está claro si estas reconfiguraciones representan una crisis en las relaciones de reproducción social o una transición a nuevas formas. En este contexto, modificar este imaginario social de la división sexual del trabajo requiere de un gran esfuerzo colectivo, a nivel material y simbólico, y no puede eludir la reflexión sobre las modalidades de reproducción del servicio doméstico (Torns 2000, Barazzetti 2006, Hirata 2007, Kabeer 2007, Sassen 2007, Gil 2012, Cárcamo 2012, Fahlen 2014).

Investigaciones recientes referidas específicamente a los cambios de mentalidades, actitudes y prácticas en relación con el cuidado de los hijos, parecen coincidir en que se observan cambios discursivos que no se verifican del mismo modo en los hechos, revelando actitudes ambivalentes frente a la pregunta ¿Quién debe cuidar? (Barazzetti 2006, Ralph 2016). La excepción se observa en Finlandia donde resultado de la atmósfera societal igualitaria y familiar del país la crianza desempeñó el papel central en los relatos de los hombres entrevistados, donde la dimensión de la responsabilidad está enteramente integrada en las prácticas paternas. En los países nórdicos, incluida Finlandia, la distribución equitativa de género de los servicios de guardería infantil es tanto el objetivo de las políticas familiares como también una norma cultural de la crianza de los hijos. Así, en la mayoría de las familias, el padre, junto con la madre, desempeña un papel considerable en la atención práctica (Aerola, 2014). En Gran Bretaña el Estudio de la Cohorte del Milenio del Reino Unido concluye que son las horas trabajadas por la madre cuando el niño tenía nueve meses, la variable que predice la participación paterna a los tres años. Esto sugiere que los horarios de trabajo de las madres son más importantes que la de los padres para fomentar una mayor participación paterna, tanto a corto como a largo plazo (Norman *et al.* 2014).

## ECONOMÍA Y CONCILIACIÓN TRABAJO-FAMILIA

La reproducción generacional y la reproducción personal de los individuos es la condición primaria para que existan la producción de mercancías y el mercado en el que se intercambian dichas mercancías. Pero raramente se relaciona este trabajo de reproducción con el proceso de acumulación del cual es fundamento (Del Re, 1995: 76).

Respecto a inserción laboral de mujeres, Chile ha presentado las cifras más bajas de la región latinoamericana y del Caribe (aumento de 20% de comienzos del siglo XX a 38,8%, SERNAM, 2007) y exhibe una brecha salarial de género, donde el ingreso femenino alcanza en promedio un 67% del salario masculino. En el año 2015 la tasa de participación de las mujeres en el trabajo formal aumenta a 48,3%, lo cual es atribuible a las políticas públicas implementadas, que incluyen la extensión del permiso parental posnatal hasta los 6 meses, a contar de 2011. La evaluación del Plan de Igualdad de Oportunidades del primer quinquenio de la década anterior da cuenta de acciones que tienden a la incorporación de las mujeres pobres y a mejorar las condiciones laborales en los sectores de pesca industrial, comercio, microempresas y trabajo agrícola de temporada. Las estrategias han sido, fundamentalmente: la producción de conocimientos con enfoque de género en el campo laboral; coordinación intersectorial entre organismos públicos y con el sector privado; capacitación de microempresarias; promoción del ejercicio de derechos laborales, promoción de la asociatividad productiva y sindical; habilitación laboral; iniciativas productivas y de microemprendimiento; condiciones de trabajo; programas de cuidado infantil y mesas rurales en todas las regiones del país. En el área de cuidado infantil se ha diseñado un mecanismo complementario a la línea de jardines institucionalizados que administran JUNJI e Integra, capacitando mujeres para cuidar niños y niñas entre 3 meses y 4 años 11 meses (SERNAM, 2005).

Con el fin de identificar políticas proigualdad se han utilizado modelos de microsimulación, cuyos resultados estiman que con un aumento de participación de las mujeres chilenas en el mercado laboral, cercano al promedio de los países latinoamericanos y del Caribe, Chile reduciría la pobreza en un 15%, la extrema pobreza en 20%, y elevaría en 10% el ingreso *per cápita*. No obstante, la relación entre la participación laboral femenina y la pobreza es compleja, observándose que países con altas tasas de pobreza tienden a incorporar alto porcentaje de mujeres al mercado laboral, y países con altos niveles de pobreza extrema exhiben altos

porcentajes de incorporación de mujeres al mercado del trabajo y de trabajo infantil. Suecia y Alemania, que dan prioridad a la igualdad en sus políticas, tienen niveles relativos bajos de pobreza y alta participación de mujeres en el mercado laboral, sin embargo USA, que tiene niveles muy altos de participación femenina en el trabajo, muestra uno de los niveles más altos de pobreza relativa del mundo desarrollado.

Los estudios del fenómeno de la baja empleabilidad de las mujeres chilenas indican familias con mayor número de hijos menores que requieren cuidado de sus madres, lo que explicaría la baja permanencia en empleos y largos periodos de desempleo. A esto se suma la presencia de valores y actitudes culturales que priorizan por el cuidado y la seguridad de los hijos e hijas. El resultado de una entrevista a 48 madres israelitas, de bajos recursos, buscando cruces del discurso neoliberal, que mide compromiso del individuo con el mercado de trabajo y el discurso de una "buena madre", propone la existencia de una noción de "madre neoliberal", que condicionaría la percepción de las madres y sus procesos de toma de decisiones. En este ideograma, una buena madre significaría asumir la responsabilidad personal de insertar al menos uno de los hijos en la estructura productiva, argumento que permite comprender mejor las entradas y salidas de la fuerza de trabajo de las madres, y cómo estos discursos constituyen una forma de negociar caminos para la inclusión social (Comunidad, Trabajo y Familia, Vol 19, 4, 2016).

En todo el mundo se han realizado esfuerzos tripartitos para mejorar la normativa laboral en áreas relativas a horarios y jornadas, licencias por maternidad y espacio de cuidado infantil. Chile es reconocido por sus esfuerzos en estas áreas. En los últimos años se reformó la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo a 45 horas semanales. En 2004 casi un millón de personas trabajaba más de 48 horas semanales (16% de los hombres y 13% de las mujeres). Si bien el Código del Trabajo reconoce la jornada parcial de trabajo como aquella que no supera las 30 horas semanales, gozando dichos trabajadores de los mismos derechos que los trabajadores de tiempo completo, solo 8% de los ocupados trabaja a jornada parcial, 5% de los hombres y 14% de las mujeres. En cambio, en USA el 15% de la población trabaja a jornada parcial y en Holanda esta alcanza a 33%. Los avances más frecuentes sobre estos aspectos en los países desarrollados incluyen tiempo flexible, horas reducidas, semana laboral comprimida, banco de horas, trabajo desde la casa o a distancia y empleo compartido. Estas políticas públicas han sido evaluadas en los últimos años desde una perspectiva crítica, dada la complejidad de los fenómenos sociales que se observan (Fahlen S 2014).

La incorporación de derechos parentales en la legislación es particularmente valiosa para la conciliación de la vida laboral con las obligaciones familiares, especialmente de aquellas mujeres y hombres que tienen hijos pequeños, adultos mayores, discapacitados o enfermos a su cuidado. Con el fin de minimizar el eventual efecto negativo de las regulaciones en materia de licencia de maternidad en los salarios y el empleo de las mujeres, la mayoría de los países de América Latina, incluido Chile, financian sus costos a través del sistema de seguridad social. El principio que subyace a este mecanismo de financiación es que la licencia de maternidad es un bien público que beneficia a la sociedad en general. Con todo, y aun cuando el sistema paga por los costos directos de este beneficio, se sostiene de parte del empresariado que hay costos indirectos para el empleador, como el de reemplazar durante su ausencia a la trabajadora que está en licencia. Opiniones de Empresarios dentro del Foro Económico Mundial, 2006, sobre el efecto de la legislación de maternidad en la contratación de mujeres, ubicó a Chile en los últimos lugares del escalafón (puesto 101 entre 104 países). Esto significa que empresarios chilenos perciben dicha legislación como un impedimento a la contratación de mujeres. Resultados de investigaciones refutan supuestos costos mayores de la maternidad. La legislación de Chile en materia de cuidado infantil (20 o más empleadas obliga a disponer de un centro de cuidado infantil o a subsidiar sus costos) habría generado actitudes de discriminación hacia las mujeres, incentivando a las empresas a limitar el número de mujeres que emplean, con el fin de evitarse los costos adicionales, estando documentada la existencia de un número significativo de empresas con 19 trabajadoras.

Chile es uno de los pocos países de la región que garantiza en su normatividad laboral beneficios de licencia para el cuidado de los hijos cuando están enfermos, lo cual permite a la mujer responder a las necesidades de sus hijos menores de un año. La nueva legislación sobre permiso posnatal intenta atenuar los posibles efectos negativos en el empleo y los salarios de la mujer, ofreciendo beneficios a los trabajadores, independientemente de su sexo. Con ello se reconocen las necesidades y derechos de madres y padres como proveedores del cuidado de sus hijos, al tiempo que se permite que sea la pareja la que decida cuál de los dos le va a brindar la atención necesaria al hijo enfermo. En 2015, en Chile, solo 209 hombres optaron por el beneficio, equivalente al 0,2% del total de los subsidios posnatal parental (Estadísticas anuales, SUSESO 2016. [www.suseso.cl](http://www.suseso.cl)). Encuestas de percepciones de la población, si bien muestran la heterogeneidad de

pensamiento, hay ciertos consensos que señalan que el cuidado de los hijos es un problema para mujeres y varones y mayor para mujeres de hogares de bajos ingresos. Mas hombres de sectores de bajos ingresos piensan que sería preferible que la mujer asumiera un trabajo remunerado desde su hogar. En junio de 2017 la presidenta firmó el Proyecto de Ley que crea el Seguro para el Acompañamiento de los Niños y Niñas (SANNA), que busca regular la cobertura, los requisitos de acceso y las prestaciones de un seguro solidario financiado por el Estado, para padres o madres de menores afectados por enfermedades graves (SUSESO, 2017)

La importancia de garantizar o proveer igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, aumentando los índices de empleo para las mujeres, tomando en cuenta la pluralidad de estilos familiares, y la necesidad de conciliar el trabajo con la familia, como aspiraciones de la comunidad en cuanto a calidad de vida, se ven ensombrecidas por tópicos demográficos como fertilidad y natalidad, lo que a la vez amenaza las proyecciones de equilibrio económico. El porcentaje de mujeres que en los años 1990 piensan que es preferible quedarse en casa para criar a sus hijos pequeños ha aumentado en relación con la situación en los años 1980, debilitándose la atracción por el empleo en esta etapa del ciclo vital. El examen de los datos de gasto público y tasa de cobertura en servicios y prestaciones de asistencia a menores desde los años 1990 en Europa no evidencia solo recortes sino, también y principalmente, su expansión. Francia mantiene la tasa de fecundidad más elevada de los países desarrollados, puesto que los efectos negativos del empleo femenino sobre la fecundidad se han neutralizado a través de generosas políticas de servicios de atención a la infancia y de prestaciones económicas. En España, con la imposición de las políticas de austeridad, los gobiernos han aplicado duros recortes en la financiación pública de las escuelas infantiles para menores de 3 años, interrumpiendo la larga tendencia de expansión de los servicios financiados con fondos públicos (Rodríguez y Matus, 2016.) En Austria al 80% de los ancianos de cuidado los reciben en casa, por parte de familiares, de los cuales 80% son mujeres. 1.442.250 personas recibieron pago por otorgar cuidados domiciliarios en Austria en 2011.

### **SALUD, TRABAJO Y DOBLE PRESENCIA**

A pesar del aumento progresivo de niveles de cualificación profesional en las mujeres, persisten las dificultades de acceso a buenas posiciones laborales y la tendencia sostenida a percibir menor remuneración por igual trabajo, a lo que se suma la doble presencia.

No obstante lo anterior, diversos estudios reportan los beneficios que ha significado para las mujeres su incorporación al trabajo, atribuibles al logro de niveles de autonomía que otorga el poder adquisitivo, el incremento de redes sociales y mayores posibilidades de desarrollo personal, todos factores que inciden en mejoras de la autoestima, la confianza y autoafirmación. Estos factores promueven conductas saludables, que llevan a la disminución de síntomas crónicos y menos visitas médicas (Lara, 1998; Buvinic, 2002), explicando, a la vez, que las mujeres valoren tanto el trabajo como la familia. Ante las dificultades para conciliar ambas, un porcentaje significativo de mujeres priorizaría la carrera, lo cual explica la disminución de las tasas de natalidad (Buvinic 2002, Nemenyi 2006, Dulce 2016).

De acuerdo con los estudios revisados, la alta exposición a doble presencia o a conflicto familia-trabajo tiene riesgo potencial para la salud y es capaz de provocar enfermedad, especialmente cuando está asociado a otros factores de riesgo laboral. Un ejemplo de población representativa de trabajadores suizos señaló que empleados con alto o muy alto nivel de CTF muestran comparativamente alto riesgo relativo de autorreporte de pobre salud, ansiedad y depresión, falta de energía y optimismo, serio dolor de espalda, dolores de cabeza, alteración del sueño y fatiga. Mientras que la prevalencia de alto o muy alto CTF es más alta en varones que en mujeres (en Suiza), asociaciones entre grados de CTF y peores resultados en salud son más fuertes en mujeres que en hombres (Hanning 2009).

Respecto a los efectos sobre la salud física y mental de las nuevas generaciones según la presencia o ausencia de la madre, principal cuidadora, son recientes y escasos. En Canadá en una submuestra de 3.447 adolescentes jóvenes, de 12 a 15 años de edad, que generalmente asisten a la escuela secundaria, se estudió la presencia o ausencia de asociaciones empíricas entre las diversas condiciones de trabajo de los padres, la familia y, en última instancia, el bienestar psicológico y el éxito educativo de los adolescentes. Los resultados confirmaron que las condiciones de trabajo de los padres tienen un efecto indirecto sobre el bienestar psicológico y el éxito educativo de los adolescentes, a través del entorno familiar, la crianza de los hijos y la calidad de la relación padre-adolescente (Tulk, Canada, 2016). Un estudio en percepciones de madres e hijas adolescentes mostró que los estresores laborales psicosociales se relacionaron indirectamente con las cualidades de la relación entre ellas a través de su asociación con las experiencias de agotamiento de la energía psicológica del trabajo a la familia por parte de las madres. La evidencia más constante para estas asociaciones se encontró

entre las mujeres que sentían menos apoyo social con respecto a sus responsabilidades laborales y familiares (Hagelskamp, 2016). También se ha demostrado el impacto de tener un hijo o hija con requerimientos especiales de salud y cuidados, sobre los ingresos familiares, la carrera tanto del padre como la madre y los efectos en la salud de los progenitores. Respecto a adultos mayores, en conexión con los crecientes requerimientos de instituciones especiales para los mismos, Andersson (2016) correlaciona factores de relaciones personales, autoimagen y condiciones estructurales existentes en el campo del cuidado, levantando interrogantes sobre la relacionalidad del cuidado: ¿quién debe cuidar?, ¿dónde debieran ser cuidados y recibidos los cuidados?, ¿cómo abordar el discurso comunitario?, ¿cómo debieran cuidar las comunidades? En Austria al 80% de los ancianos de cuidado los reciben en casa, por parte de familiares, de los cuales 80% son mujeres. 1.442.250 personas recibieron pago por otorgar cuidados domiciliarios en Austria en 2011. En UK, 5,8 millones de personas, en 2011, proporcionaron cuidados a ancianos, sin pago, de los cuales el 70% fueron mujeres (Andersson, 2016).

Efectos sobre la unidad familiar, principal célula social de la sociedad industrial, son evidentes en el aumento de los índices de divorcios y la disminución de las tasas de natalidad. De acuerdo con datos censales, el número de hijos por cada 100 mujeres en edad fértil cae desde 7,3 en 1992 a 5,7 el año 2002. (SERNAM, 2005, p. 21)

En una serie que estudió satisfacción marital en trabajadores por turnos y sus parejas, variables específicas del trabajo explicaron proporciones significativas de la interferencia trabajo-vida generadoras de insatisfacción conyugal. El apoyo social para ambas partes, la calidad del sueño, el turno de madrugada, la salud psicológica, la cultura del riesgo en el lugar de trabajo y la inseguridad laboral desempeñaron algún papel en la satisfacción marital, al igual que las variables demográficas como la edad y la presencia de niños (Muurlink, 2014).

## REFLEXIONES

Desde un punto de vista de seguridad laboral, las estrategias de las mujeres y varones enfocados en la salud ocupacional ha sido identificar factores de riesgo y generar indicadores que permitan prevenir los daños asociados a través de políticas públicas. El concepto de Doble Presencia es uno de los factores de riesgo psicosocial del trabajo más recientemente identificado y validado como tal. Aporta un marco teórico conceptual para analizar el trabajo y el empleo femenino, ya que

permite ubicar el estudio de la ocupación femenina en el marco más amplio del trabajo (productivo y reproductivo). Las categorías como dinámica del mercado laboral, condiciones de trabajo o características del empleo, se muestran insuficientes para abordar por sí solas el trabajo de las mujeres, cuya especificidad derivada de una Doble Presencia dificulta la adscripción del empleo femenino a la norma social de empleo vigente. Además, el concepto pone de manifiesto la importancia de la dimensión relacional del cuidado, inherente a la vida humana y generativa de lo social. “El trabajo familiar implica relaciones afectivas/sociales difícilmente separadas de la actividad misma, y crea las condiciones cotidianas de la vida social en que se desarrollan las personas” (Carrasco C, 2006). Desde este punto de vista, el impacto y la importancia de la la Doble Presencia queda en evidencia cuando la vemos desde su faz de “doble ausencia”. Esta queda manifiesta claramente al tomar en cuenta aquel lugar en el cual no podemos estar presencialmente en un momento dado, pero también, cuando por los niveles de cansancio y la misma preocupación que entraña las dobles responsabilidades, aun estando físicamente presentes, en realidad estamos mentalmente ausentes, especialmente en lo referido a lo afectivo relacional y al ejercicio de la función reflexiva (mentalización) en la crianza.

A través del mundo se han implementado políticas públicas con el fin de generar condiciones favorables a la conciliación del mundo laboral con la familia en condiciones de igualdad de género, especialmente implementación de esquemas de permisos, servicios de guardería o cuidados infantiles y disposiciones de trabajo flexibles (Moreno 2010, Hofäcker 2014, Riva 2015). A la vez, sigue habiendo debate sobre si la entrada de las mujeres al trabajo productivo representa el empoderamiento o la explotación y se presta más atención a la manera en que los hombres responden al desafío de compartir la función de proveedor y las responsabilidades domésticas. La licencia a padres es un componente clave en políticas de familias de las últimas décadas en sociedades avanzadas. Si estas medidas eran raras en los años 1970, actualmente todos los países de la Unión europea otorgan una cantidad variable de permiso a ambos progenitores para que se aboquen al cuidado de sus hijos.

Por su parte, la dimensión doble presencia presente en el Cuestionario CoPsoQ-ISTAS 21, ha permitido arreglos entre sindicatos y trabajadores sobre horarios y jornadas, que logran conciliar intereses productivos y familiares tanto para mujeres como para varones (Moreno, 2010). El cambio de mentalidades en lo referido

a valores y responsabilidades sociales, como en lo concerniente a roles sociales de género, tiene un doble sentido: si bien es un proceso personal, afecta lo estructural y viceversa. Este proceso es imprescindible para una mejor compatibilización del cuidado familiar y el trabajo productivo. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (Tendencias 2016) propone medidas de acción afirmativa como programas educativos con miras a reducir la segregación, estimular formación a hombres en profesiones de cuidados, y mujeres en el área de ciencia, tecnología, matemáticas; políticas encaminadas al reparto de responsabilidades de cuidado; igualdad de remuneración por trabajo de igual valor; reducción de las desigualdades salariales por género; limitación de jornadas laborales extensas, que impiden a hombres y mujeres asumir actividades de cuidado con una distribución más equitativa.

Chile tiene hoy en día uno de los marcos institucionales para la igualdad de género más desarrollados de América Latina, comprendiendo que la equidad de género en el mundo laboral es un instrumento para el crecimiento y el progreso sostenido, tanto como una sociedad más igualitaria es más saludable. El sesgo sexista que contiene cualquier perspectiva androcéntrica del mundo tiende a devaluar la importancia de la Doble Presencia al considerarle un “problema de las mujeres”, oponiendo resistencias a la utilización del concepto, sin fundamento científico.

En una visión de futuro la economista Cristina Carrasco señala que cualquier proyecto de reorganización del trabajo que sea solidario y emancipador debe centrarse en toda la población, y no solo en el trabajo asalariado, sino en la totalidad del trabajo. Implica incluir ambas lógicas del funcionamiento humano: la del cuidado y servicios y la de productividad y beneficios. La forma en la que en una sociedad se organizan y reparten los cuidados a niños y niñas, jóvenes, mayores o personas dependientes es crucial para la conformación de los trabajos, la participación laboral de las mujeres y el desarrollo económico (Barazzetti 2006, Rodríguez 2016). Debe incluir la organización del trabajo productivo asalariado, de modo que las mujeres y hombres tengan acceso igualitario al mismo y la reorganización del trabajo doméstico, que implica el cuidado de la vida, la familia y la fuerza de trabajo, de modo que sea responsabilidad de hombres y mujeres. Esto implica discutir conjuntamente la posible reducción de la jornada laboral, con una distribución equitativa del trabajo doméstico.

## REFERENCIAS

- Balbo L. La doppia presenza. *Inchiesta* 1978, 32, pp. 3-6
- Kirkwood J. Ser política en Chile. FLACSO, Santiago, 1986. Primera Edición. LOM ediciones, Universidad de Chile, Santiago, 2010, Tercera Edición
- Lewis S. “Family friendly” employment policies: A route to changing organizational culture or playing about at the margins? *Gender, Work & Organization* 1997, 4: 13-23
- Brisson C, Laflamme N, Moisan J, Milot A, Mâsse B, Vézina M. Effect of family responsibilities and job strain on ambulatory blood pressure among white-collar women. *Psychosomatic medicine* 1999; 61(2): 205-13. Quebec, Canadá
- Carrasco C. Hacia una nueva metodología para el estudio del tiempo y del trabajo. Taller Internacional Cuentas Nacionales de Salud y Género 18 y 19 de Octubre 2001, Santiago de Chile. OPS/OMS – FONASA
- Torns T, Carrasquer P, Borrás V. El estudio de la doble presencia: una apuesta para la conciliación de la vida laboral y familiar. Proyecto I+D+I Exp. n° 37/00 (2000-2002) Barcelona. Resumen
- Hensing G, Alexanderson. The association between sex segregation, working conditions & sickness absence among employed women. *Occup Environ Med* 2004; 61: e7
- Bohle P *et al.* Working hours, work-life conflict and health in precarious and “permanent” employment. *Rev Saude Publica* 2004; 38(supl) 19: 25
- Escribá-Agüir V *et al.* Psychological well-being among hospital personnel: the role of family demands and psychosocial work environment. *Int Arch Occup Environ Health* 2004; 77: 401-408
- LM van Hooff MA. Disentangling the causal relationships between work-home interference and employee health. *Scand J Work Environ Health* 2005; 31(1): 15-29
- Barazzetti D. “Doppia presenza e lavoro di cura. Interrogativi su alcune categorie interpretative”, *Quaderni di Sociologia* [Online], 40 | 2006, online dal 30 novembre 2015, consultato il 22 giugno 2017
- L-Ala Mursula *et al.* Largas horas de trabajo remunerado, trabajo doméstico y subsecuente ausencia por enfermedad: ¿importa el control sobre el horario diario de trabajo? *Occup. Environ Med* 2006; 63: 608-616. Finlandia
- Kurtzman J *et al.* Cambios en el Mundo del Trabajo y la Salud de las Mujeres. Una revisión desde A. Latina. California 2006
- Valdez T, Fernández MA. Género y política: un análisis pertinente. *Revista Política*. Volumen 46, Otoño 2006, pp. 9-33
- Nemenyi M, Takacs J. Changing families, changing policies? *Review of Sociology* 2006; 12(2): 37-63
- Entrevista a Cristina Carrasco, profesora de teoría económica. *Hika Revista*, N° 95, 2006
- SERNAM, BM, BID, 2007. Cómo capitalizar el potencial económico de Chile ampliando las opciones laborales de la Mujer. Diagnóstico de género - Chile 2007
- Kabeer N. Marriage, motherhood and masculinity in the global economy: reconfigurations of personal and economic life. *IDS Working Paper No 290*, 2007
- Sassen S. “Women on the move?” *Frieze* 103 [March 2007]. The power of choice: [http://www.frieze.com/issue/article/women\\_on\\_the\\_move/](http://www.frieze.com/issue/article/women_on_the_move/)
- Hirata H, Kergoat D. Novas Configurações da Divisão Sexual do Trabalho. *Cadernos de Pesquisa* v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007
- Laaksonen M, Martikainen P, Rahkonen O, Lahelma E. Explanations for gender differences in sickness absence: evidence from middle-aged municipal employees from Finland. *Occup Environ Med* 2007; 0: 1-6

22. Moncada LS *et al.* Exposición a Riesgos Psicosociales entre la población asalariada en España (204-05): valores de referencia de las 21 dimensiones del cuestionario CoPsoQ ISTAS 21. *Rev Esp Salud Pública* 2008; 82: 667-67
23. Fuss I *et al.* Working Conditions and Work Family conflict in German hospital Fisicians: predictores y consecuencias psicosociales y organizacionales. *BMC Public Health* 2008; 8: 353
24. Väananen A *et al.* Work-Family Characteristics as Determinants of Sickness Absence: A Large-Scale Cohort Study of Three Occupational Grades *Journal of Occupational Health Psychology* 2008; 13(2): 181-196
25. Misra J, Budig M, Boeckmann I. Políticas de trabajo y la familia y los efectos de los niños en horas y salarios de empleo de las mujeres. *Journal Community, Work & Family* 2008; 11: 139-157
26. Hegewisch A, Gornick J. El impacto de las políticas de trabajo y familia sobre el empleo de las mujeres: una revisión de la investigación de países de la OCDE. *Journal Community, Work & Family* 2008; 11: 119-138
27. Sweet S. Anticipated and unanticipated consequences of work-family policy: insights from international comparative analyses. *Journal Community, Work & Family* 2008; 11: 117-118
28. De Hoon S, Keizer R, Dykstra P. The influence of motherhood on income: do partner characteristics and parity matter? *Journal Community, Work & Family* 2008; 11: 1-15
29. Hill EJ *et al.* Exploring the relationship of workplace flexibility, gender, and life stage to family-to-work conflict, and stress and burnout. *Journal Community, Work & Family* 2008; 11: 165-181
30. Godoy L, Mladinic A. Esteretipos y Roles de Género en la Evaluación Laboral y Personal de Hombres y Mujeres en Cargos de Dirección. *PSYKHE* 2009; 18(2): 51-64
31. Eguiguren P *et al.* Cifras de hoy en Salud Pública. Observatorio de Equidad de Género en Salud - Chile: Una mirada a las políticas públicas. *Rev Chil Salud Pública* 2009; 13(2): 106-111
32. Alvarado R *et al.* Adaptación y análisis psicométrico de un cuestionario para evaluar riesgos psicosociales en Chile: versión medida del CoPsoQ. *Rev Chil Salud pública* 2009; 13
33. Van Daalen G *et al.* Emotional exhaustion and mental health problems amongs employees doing "people work": the impact of Jobs demands, job resources, and family to work conflict. *Int Arch Occup Environ Health* 2009; 82: 291-303
34. Hanning O, Gutzwiller F, Baner G. Instituto de medicina social y preventiva de Zurich y centro para las ciencias organizacional y ocupacional del instituto suizo federal de tecnología. *BMC Public Health* 2009; 9: 431
35. Carrasquer OP. La doble presencia. El trabajo y el empleo femenino en las sociedades contemporáneas. Tesis doctoral por compilación de publicaciones. Departamento de Sociología, Universidad Autónoma de Barcelona, 2009
36. Kondo N, Sembajwe G, Kawachi I *et al.* Income inequality, mortality, and self rated health: meta-analysis of multilevel studies. *BMJ: British Medical Journal* 2009; 339: 345
37. Kristensen ST. A questionnaire is more than a questionnaire. *Scand J Public Health* 2010; 38; 149
38. Moreno N, Moncada S, Llorens C, Carrasquer P. Double Presence, Paid Work and Domestic-Family Work *New Solutions* 2010; 20(4): 511-526
39. Moreno N *et al.* Doble presencia, trabajo asalariado y trabajo doméstico familiar: espacios sociales y tiempos. 2011. Documento basado en artículo publicado en 2010 en el volumen 20, número 4 de la revista "New Solutions"
40. Gil MF, Palacio RT. Daños morales e injusticias sociales en las cadenas mundiales de cuidados. *DILEMATA* 2012; 4(10): 151-171
41. Fernández M *et al.* Contribuciones para comprender y medir la pobreza desde la perspectiva de género. Cuadernos del Sistema de Información de Género, Uruguay, número 4, noviembre de 2012
42. Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y El Caribe. Informe Anual 2012. Los Bonos en la Mira. Aporte y Carga para las Mujeres. Sonia Montañó Directora. ONU Mujeres, CEPAL, UNFPA, CEGIB, AECID. pp. 39-44. (1): 7-16
43. Cárdenas C, Rodríguez C, Saavedra A. Nueva Identidad Masculina: Análisis de construcción de identidad de hombres que trabajan desde el hogar. Tesis para optar al título de psicólogo. Universidad Arcis, Santiago 2012. No publicada
44. Brumley K. "You care for your work; I'll care for your family": perceptions of paternalistic managerial actions and employee commitment in Mexico. *Community, Work & Family* 2014; 17: 467-485
45. Fahlén S. Does gender matter? Policies, norms and the gender gap in work-to-home and home-to-work conflict across Europe. *Community, Work & Family* 2014; 17: 371-391
46. Muurlink O, Peetz D, Murray G. Challenges and Changes in a Globalising World: Fifth Community Work and Family Conference. Work-related influences on marital satisfaction amongst shiftworkers and their partners: a large, matched-pairs study. *Community, Work & Family* 2014; 17: 288-307
47. Eerola P. Challenges and Changes in a Globalising World: Fifth Community Work and Family Conference. Nurturing, breadwinning, and upbringing: paternal responsibilities by Finnish men in early fatherhood. *Community, Work & Family* 2014; 17: 308-324
48. Travis D, Lee A, Faulkner M, Gerstenblatt P, Boston J. Challenges and Changes in a Globalising World: Fifth Community Work and Family Conference Back to journal. Cultivating a thriving child-care workforce: a theory-driven qualitative analysis. *Community, Work & Family* 2014; 17: 325-345
49. Hofäcker D. Challenges and Changes in a Globalising World: Fifth Community Work and Family Conference. Altmetric book review. The politics of parental leave policies: children, parenting, gender and the labour market. *Community, Work & Family* 2014; 17
50. Norman H, Elliot M, Fagan C. Which fathers are the most involved in taking care of their toddlers in the UK? An investigation of the predictors of paternal involvement. *Community, Work & Family* 2014; 17: 163-180
51. Ramos-Olazagasti M, Yoshikawa H, Shrout P. Predicting the timing of maternal employment after birth among a low-income and ethnically diverse sample. *Community, Work & Family* 2014; 17: 96-114
52. Utzet M *et al.* Psychosocial exposures and mental health: distribution by gender and occupational class in a population-based study. *Journal of Public Health* 2015; 38(4): 537-544
53. Silva-Junior JS *et al.* Sickness absence due to mental disorders and job psychosocial stressors at work. *Rev Bras Epidemiol* 2015; 18(4): 735-744
54. Clark C y Gallagher S. The influence of state maternity leave policies on US mothers' employment. *Community, Work & Family*: Pages 1-20. 2016
55. Gomez MC *et al.* Impact of caring for children with medical complexity on parents' employment and time. *Community, Work & Family* Pages 1-15 Published online: 29 Jun 2016
56. Ollier-Malaterre A, Andrade C. Not for everyone: intra-organizational divides and the stratification of access to work-life policies. *Community, Work & Family* 2016; 19: 519-537
57. Gatrell C, Cooper C. From theory to impact: Bringing work-life initiatives into the mainstream. A sense of entitlement? Fathers, mothers and organizational support for family and career. *Community, Work & Family* 2016; 19: 134-147

58. Brannen J, Nilsen A. A collaborator par excellence: reflections upon Sue Lewis' contribution to cross-national research in the work-family field. From theory to impact: Bringing work-life initiatives into the mainstream. *Community, Work & Family* 2016; 19: 171-180
59. Lawthom R, Kagan C. From theory to impact: Bringing work-life initiatives into the mainstream. Feminist composite narratives of Chinese women: the interrelation of work, family and community in forced labour situations. *Community, Work & Family* 2016; 19: 181-192
60. Rajan-Rankin S. From theory to impact: Bringing work-life initiatives into the mainstream: Paternalism and the paradox of work-life balance: discourse and practice. *Community, Work & Family* 2016; 19: 227-241
61. Chatrakul Na Ayudhya U, Smithson J. From theory to impact: Bringing work-life initiatives into the mainstream. Entitled or misunderstood? Towards the repositioning of the sense of entitlement concept in the generational difference debate. *Community, Work & Family* 2016; 19: 213-226
62. Den Dulk L *et al.* From theory to impact: Bringing work-life initiatives into the mainstream. Supervisory support in Slovenian and Dutch organizations: a contextualizing approach *Community, Work & Family* 2016; 19: 193-212
63. Valarino I, Gauthier JA. Paternity leave implementation in Switzerland: a challenge to gendered representations and practices of fatherhood? *Community, Work & Family* 2016; 19: 1-20
64. Riva E. Familialism reoriented: continuity and change in work-family policy in Italy. *Community, Work & Family* 2016; 19: 21-42
65. Been WM, Den Dulk L, Van der Lippe T. Dutch top managers and work-life arrangements in times of economic crisis. *Community, Work & Family* 2016; 19: 43-62
66. Ralph D. "Who should do the caring"? Involved fatherhood and ambivalent gendered moral rationalities among cohabiting/married Irish parents. *Community, Work & Family* 2016; 19: 63-79
67. Tulk L, *et al.* Does parental work affect the psychological well-being and educational success of adolescents? *Community, Work & Family* 2016; 19: 80-102
68. Hagelskamp C, Hughes DL. Linkages between mothers' job stressors and adolescents' perceptions of the mother-child relationship in the context of weak versus strong support networks. *Community, Work & Family* 2016; 19: 103-124
69. Andersson J. The meaning of care. The social construction of care for elderly people. *Community, Work & Family* 2016; 19: 125-127
70. Rodríguez P, Matus M. Políticas de cuidados a la infancia y mayores dependientes. Evolución y condicionamiento pro-mercado. *Revista del CLAD Reforma y Democracia* 2016; 66(Oct.): 99-130
71. Trudel X *et al.* Adverse psychosocial work factors, blood pressure and hypertension incidence: repeated exposure in a 5 years prospective cohort study. *J Epidemiol Community Health* 2016; 70: 402-408
72. Nilsen Ch. El estrés relacionado con el trabajo en la mediana edad y la mortalidad por todas las causas: ¿puede el sentido de coherencia modificar esta asociación? *The European Journal of Public Health Advance Access* 2016
73. Rodríguez P, Matus M. Políticas de cuidados a la infancia y mayores dependientes. Evolución y condicionamiento pro-mercado. *Revista del CLAD Reforma y Democracia* 2016; 66(Oct.): 99-130
74. Las mujeres en el trabajo. OIT Tendencias, 2016
75. Sánchez J, Hortet J. Codeciendo las medidas preventivas frente a los riesgos psicosociales. I por Experiencia E acción sindical. 2017, pp. 18-19