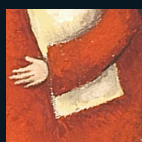
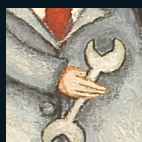




Organización
Internacional
del Trabajo

Trabajo y Familia:

Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social



Trabajo y Familia:
Hacia nuevas formas de conciliación
con corresponsabilidad social

Copyright © Organización Internacional del Trabajo y
Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2009

Primera edición 2009

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo y del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a la OIT (quien actúa en nombre de ambas organizaciones, exclusivamente a los fines de esta publicación) a la dirección siguiente: Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a pubdroit@ilo.org.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

OIT-PNUD

Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social

Santiago, Oficina Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2009

ISBN 978-92-2-322384-7 (impreso)

ISBN 978-92-2-322385-4 (web pdf)

FAMILIA / RESPONSABILIDADES FAMILIARES / CONCILIACIÓN / IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO /
TRABAJO DECENTE / CONVENIO DE LA OIT / AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT y el PNUD no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo y del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT y el PNUD las sancionen.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT así como los catálogos o listas de nuevas publicaciones pueden obtenerse en Avda. Dag Hammarskjöld 3177, Vitacura, Santiago de Chile o pidiéndolas a Casilla 19.034, CP 6681962, e-mail: biblioteca@oit Chile.cl.

Vea nuestro sitio en la red: www.oit Chile.cl

Diseño de portada y diagramación Ximena Milosevic

Impreso en Chile por Maval

ADVERTENCIA

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, su utilización en nuestra lengua plantea soluciones muy distintas, sobre las que los lingüistas aún no han conseguido acuerdo.

En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por utilizar el clásico masculino genérico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a todos/as, hombres y mujeres, abarcando claramente ambos sexos.

En la investigación realizada para este informe se elaboraron los siguientes estudios:

Aguilera, Ana

Resultados de los convenios colectivos de la última ronda del consejo de salarios en Uruguay.

Gherardi, Natalia; Giacometti, Claudia; Pautassi, Laura y Zibecchi, Carla

(ELA - Equipo Latinoamericano de Justicia y Género): Sistemas de protección social y responsabilidades familiares. Articulaciones posibles.

Girardi, Mara

El impacto de la migración en los países de origen: familia, cuidado y cambios en los roles de género y generacionales.

Herrera, Gioconda

Las cadenas internacionales del cuidado. Migración y trabajo doméstico remunerado. Caso Ecuador.

Innerarity, Faith

Legal and policy framework for protecting maternity and workers with family responsibilities: Jamaica.

Marco, Flavia

Entre la escasez y la ausencia. Políticas para la armonización entre el empleo y la familia en los países andinos.

Monge, Guillermo

Tendencias en el trabajo y cambios en las familias latinoamericanas.

Pargass, Gaietry

Legislative and policy framework for protecting maternity and workers with family responsibilities in selected Caribbean countries: Antigua and Barbuda, Barbados, Grenada and Trinidad and Tobago.

Reca, Inés

Políticas para la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares en Argentina, Chile, Paraguay y Uruguay.

Rodríguez Enríquez, Corina; Giosa Zuazúa, Noemí y Nieva, Dora

El costo de las políticas ausentes. Las implicancias económicas y sociales de la carencia de acciones de conciliación en América Latina.

Rosa de Souza, Luciana; Bartholo, Letícia y Vaz, Daniela

Políticas de equilíbrio de trabalho-família-vida pessoal no Brasil: avanços e desafios no início do século XXI.

Salazar, Rebeca e Salazar, Hilda

El marco legal y de políticas sobre protección de la maternidad y trabajadores con responsabilidades familiares y las brechas de ejecución para el logro de los objetivos de trabajo decente. Estudio temático subregional: América Central y México.

Contenido

Prólogo	11
Introducción	13
CAPÍTULO I	
Trabajo decente y responsabilidades familiares	21
Trabajo decente y los convenios de la OIT	23
La agenda global para la igualdad de género	31
La responsabilidad del Estado y de la sociedad	35
CAPÍTULO II	
Trabajo y familia en el siglo XXI: Cambios y tensiones	45
Participación femenina, autonomía y bienestar en América Latina y el Caribe	48
El nuevo escenario laboral al que se incorporan las mujeres	53
Las nuevas familias	61
La tensa relación entre trabajo y familia	66
Las estrategias conciliatorias	78
CAPÍTULO III	
Marco legal y políticas públicas en América Latina y el Caribe	85
La respuesta del Estado frente a las demandas de cuidado	88
El costo de la falta de políticas conciliatorias	106
CAPÍTULO IV	
Propuestas para nuevas políticas de conciliación con corresponsabilidad social	115
Adecuar los marcos legales a las normas internacionales	119
Organización del trabajo a favor de la conciliación y corresponsabilidad social	121
Aprovechar el potencial de creación de trabajo decente en el área de los cuidados	135
Mejorar la capacidad de la seguridad social para enfrentar las necesidades de cuidado ..	138
Políticas para migrantes y sus familias	142
El papel de los actores sociales en la búsqueda de nuevas respuestas	146
Bases necesarias para el desarrollo de políticas de conciliación con corresponsabilidad ..	155
Bibliografía	159

Prólogo

Con este informe, OIT y PNUD buscan contribuir a enfrentar uno de los mayores retos de nuestro tiempo: la conciliación entre vida familiar y personal, y vida laboral. Enfocado en América Latina y el Caribe, la región más desigual del planeta, el informe argumenta que es necesario avanzar hacia la conciliación de ambas esferas con corresponsabilidad social, es decir, entre hombres y mujeres, así como también entre familias, Estado, mercado y sociedad en general. Se trata de una dimensión fundamental para promover la igualdad y combatir la pobreza desde el mundo del trabajo. Constituye además un requisito para avanzar hacia la equidad de género.

El informe argumenta y documenta que, además de ser socialmente imprescindible para el trabajo decente y los derechos humanos, esta agenda de transformaciones tendrá resultados positivos en materia laboral, económica y productiva. Es por eso que además de necesaria, es una agenda viable. Más aún: la crisis económica y financiera mundial y los cambios demográficos que experimenta la región, acrecientan la necesidad de abordar este reto. A la vez, aumentan las oportunidades de que el área de los cuidados sea parte de la respuesta que den los países para la creación de empleos y la reactivación económica, a la vez que contribuyen a resolver dos derechos fundamentales de todas las personas: a cuidar y a ser cuidadas.

Teniendo en claro la magnitud de la tarea, este informe combina una alta rigurosidad técnica en el análisis de la situación actual, con un marco valorativo que permite avanzar hacia la situación deseable. Concretamente, se propone un conjunto de medidas de política pública que, juntas, pueden ayudar a transitar del presente al futuro, de la mano de un activo papel del Estado, pero también del sector empresarial, del sector sindical, de las personas y de la sociedad en general.

Las políticas públicas necesarias requerirán del accionar de los gobiernos pero también del diálogo social y de una amplia participación ciudadana. El reporte está pensado como insumo para el accionar de estos actores.

Aunque en la región casi todo está por hacerse para lograr la conciliación con corresponsabilidad social, de ninguna manera se parte de cero. Existe ya una densa producción académica y técnica, sin la cual la mirada a la conciliación desde

trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares que se presenta en este informe, no hubiera sido posible. Por eso, el reporte se nutre de las decenas de personas que en América Latina y el Caribe han reflexionado y documentado cómo se expresan en la región los problemas relativos a las relaciones de género y a la conciliación entre la vida familiar y laboral.

Especial mención requieren en este sentido los trabajos precursores en este tema para la región latinoamericana realizados por la CEPAL, el UNFPA y la UNIFEM. De igual manera, OIT y PNUD agradecen a los/as especialistas que proveyeron insumos para este informe en materias tan diversas como legislación y política pública, seguridad social, costos de la inversión en conciliación, creación de empleo, entre otros.

Asímismo agradecemos, sin que de modo alguno los comprometa con este informe, la destacada contribución de visiones, experiencias y recomendaciones por parte de representantes de gobiernos, organizaciones empresariales, sindicales y de la sociedad civil del Cono Sur, Centroamérica y la Región Andina.

La realización del informe estuvo coordinada por María Elena Valenzuela, especialista regional en Género y Empleo de la OIT, y por Juliana Martínez Franzoni, consultora del PNUD. Participaron en la redacción del informe Irma Arriagada, Anna Salmivaara y Marcela Ramos. Agradecemos los aportes recibidos de los Departamentos de Condiciones de Trabajo, de Migración y de la Oficina de Igualdad de Género de la OIT en Ginebra y de las Oficinas en la región, tanto de la OIT como del PNUD, así como al Director Regional Adjunto para Políticas y Programas de la OIT, Guillermo Miranda.

Finalmente, al ser este informe presentado de forma conjunta entre OIT y PNUD, refleja una firme convicción: como todas las grandes tareas, ésta requiere sumar y sintetizar miradas y capacidades. Valga este reporte como un aporte en esa dirección. Tenemos la esperanza de que contribuya a generar reflexión y acción en torno a un tema que sin duda merece estar en un lugar destacado de la agenda regional.

REBECA GRYNSPAN
Directora Regional para
América Latina y el Caribe
PNUD

JEAN MANINAT
Director Regional para
América Latina y el Caribe
OIT

Introducción

La superación de todas las formas de discriminación y la promoción de estilos de crecimiento que fomenten el desarrollo humano y generen trabajo decente constituyen requisitos determinantes para la reducción de la pobreza, la autonomía de la mujer, la profundización de la democracia y el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM).

América Latina y el Caribe están enfrentando un cambio de paradigma que se expresa en una creciente diversidad de familias y en una transformación de los roles de género al interior de ellas, esto último asociado a la masiva incorporación laboral de la mujer. Durante la mayor parte del siglo XX, el trabajo productivo y reproductivo se organizó sobre la base de rígidos roles de género que ya no se corresponden con lo que ocurre actualmente. Como resultado, la interacción entre la esfera laboral y familiar –parte central en la vida de las personas– ha cambiado de manera decisiva. Existen hoy grandes tensiones, acentuadas por los cambios en la organización del trabajo.

Estas tensiones están generando altos costos para las mujeres, para las personas que requieren de cuidados (niños, niñas, adultos mayores, discapacitados), pero también para el crecimiento económico, el buen funcionamiento del mercado de trabajo y la productividad de las empresas. Además, refuerzan las desigualdades socioeconómicas y de género: quienes tienen más recursos disponen de un mayor acceso a servicios de apoyo y cuidados de calidad y, por ende, a mejores oportunidades de desarrollo. No es posible enfrentar la exclusión social, la desigualdad y la pobreza si no se aborda al mismo tiempo y con la misma energía la sobrecarga de trabajo de las mujeres y la falta de oportunidades ocupacionales para ellas.

Este informe, elaborado conjuntamente entre la OIT y el PNUD, aborda el desafío de la inclusión social y formula recomendaciones de política para avanzar hacia el trabajo decente bajo un enfoque de derechos humanos. El escenario de una crisis económica mundial y los cambios demográficos que vive la región, aumentan las dimensiones de este reto. Sin embargo, los cuidados y la conciliación pueden formar parte de las respuestas que los gobiernos, en el marco del diálogo social y la amplia participación ciudadana, ofrecen a la población.

La interacción entre la esfera laboral y familiar –parte central en la vida de las personas– ha cambiado de manera decisiva.

No es posible enfrentar la exclusión social, la desigualdad y la pobreza si no se aborda la sobrecarga de trabajo de las mujeres y la falta de oportunidades ocupacionales para ellas.

Entre 1990 y 2008, la participación laboral femenina aumentó de 32% a 53% en América Latina y el Caribe. En la actualidad, hay más de 100 millones de mujeres insertas en el mercado laboral de la región, lo que constituye un nivel inédito. El masivo ingreso de las mujeres a la fuerza de trabajo ha tenido efectos importantes en la generación de riqueza de los países, el bienestar de los hogares y la disminución de la pobreza. La feminización de los mercados laborales ha coincidido con una radical transformación en la organización del trabajo y la producción. La creciente integración de los mercados mundiales en materia de comercio, finanzas e información, ha abierto oportunidades para el desarrollo, ampliado las fronteras de intercambio de bienes y servicios y mejorado la competitividad de las empresas. Pero los efectos en desarrollo humano de este proceso han sido poco satisfactorios y muy desiguales entre países y al interior de éstos. Se ha intensificado la exclusión social y ha aumentado la distancia entre la economía global formal y la economía local informal. La precariedad, la movilidad de la mano de obra y el déficit de trabajo decente son algunos de los rasgos que caracterizan este proceso. En ese contexto, las mujeres efectivamente están accediendo a más empleos, pero no de mejor calidad. Este fenómeno es más pronunciado entre las trabajadoras pertenecientes a hogares de menor nivel socioeconómico, las cuales se ven enfrentadas a una doble o triple discriminación por ser mujeres, por ser pobres y por ser indígenas o afro descendientes.

Los cambios que han tenido lugar en la organización del trabajo y la producción han incrementado las tensiones entre vida laboral y familiar. Hombres y mujeres se sienten más inseguros sobre sus posibilidades de proveer ingresos, tanto para sí mismos como para sus familias. Hay razones de sobra para explicar ello: en los últimos veinte años, ha aumentado la rotación laboral y la intensidad del trabajo; ha disminuido la cobertura de la seguridad social y el control sobre el tiempo destinado al trabajo. La proporción de la fuerza laboral protegida por las leyes laborales también ha descendido, mientras aumentan los trabajos de temporada, a plazo fijo, el autoempleo, el subempleo, la subcontratación y los empleos en zonas grises. En suma, los llamados trabajos “atípicos”, excluidos de los beneficios de un trabajo regular, se han vuelto crecientemente típicos.

Además de los cambios en la organización del trabajo, a nivel regional se están produciendo profundas transformaciones sociodemográficas, las cuales generan variaciones en la organización interna de las familias, creando un nuevo balance de demanda y oferta de cuidados. El tamaño medio de las familias se ha reducido y sus formas tradicionales han dado lugar a una gran diversidad, en la que destacan

los hogares con dos proveedores de ingresos y aquellos con una mujer como única sostenedora. Paralelo a la reducción del número de hijos/as, la presencia de adultos mayores en las familias está en fuerte aumento.

Sin embargo, no se han producido rupturas significativas en las concepciones culturales predominantes que consideran que la reproducción social es una responsabilidad de las mujeres, y no una necesidad de las sociedades.

Hoy las mujeres comparten con los hombres el tiempo de trabajo remunerado, pero no se ha generado un proceso de cambio similar en la redistribución de la carga de tareas domésticas. Tampoco se ha producido un aumento significativo en la provisión de servicios públicos en apoyo a estas tareas; ni se ha logrado reorganizar la vida social.

La legislación laboral, la seguridad social y las políticas de conciliación arbitran la interacción que se produce entre vida laboral y familiar. Pero los marcos legales que hoy existen en la región presentan algunas deficiencias. En primer lugar, implícita o explícitamente, tienden a centrarse en demandas conciliatorias muy específicas, relacionadas con el embarazo y la maternidad, sin considerar las responsabilidades familiares que corresponden a padres y madres. En segundo lugar, las formas de acceso a las medidas y beneficios como la licencia de maternidad, están generalmente asociadas al vínculo laboral, y restringidas por lo tanto a asalariadas formales. Esto genera grandes exclusiones: quedan fuera los hombres y se excluye a las mujeres que trabajan en la informalidad –en algunos países la mayoría– quienes son las más pobres y las que más necesitan de este tipo de apoyos. Quedan también fuera trabajadoras que no tienen las cotizaciones previsionales al día. Una tercera deficiencia se debe al alto incumplimiento de las leyes existentes debido a la evasión y falta de fiscalización.

La consecuencia de todo lo anterior, es una crisis de los mecanismos tradicionales de conciliación, cuyo peso recae en manos de las mujeres. La sobrecarga de responsabilidades familiares, está a la base de las discriminaciones y desventajas que ellas experimentan en el mercado de trabajo. Estas se manifiestan a través de:

- Mayores dificultades para insertarse laboralmente: se expresa en una menor tasa de participación laboral y mayores tasas de desempleo.
- Menores oportunidades producto de la segregación laboral: la gama de ocupaciones disponibles para ellas y/o sus posibilidades de ascenso están restringidas.

Hoy las mujeres
comparten con los
hombres el tiempo de
trabajo remunerado,
pero no se ha generado
un cambio similar en
la redistribución de las
tareas domésticas.

La crisis puede amenazar los logros alcanzados y profundizar las desigualdades de género, a no ser que las políticas para enfrentarla contemplen explícitamente esta dimensión.

- Menores ingresos: ello, como resultado de la discriminación salarial y la menor valoración de las ocupaciones en que se concentran las mujeres.
- Mayor informalidad: se manifiesta en una sobre representación de las mujeres en la economía informal y en empleos sin protección social.

La falta de una distribución equilibrada del trabajo reproductivo y la consiguiente sobrecarga de trabajo doméstico y de cuidado en las mujeres, genera también consecuencias negativas para las familias. Estas experimentan mayores dificultades para proporcionar una atención adecuada a niños y niñas, adultos mayores, enfermos. Se priva a los hombres de participar activamente de la crianza de sus hijos y del cuidado de sus familiares, minando sus lazos afectivos y su desarrollo integral; niños y niñas no cuentan con roles masculinos presentes en su vida cotidiana dificultando su desarrollo integral.

Además, el funcionamiento de los mercados laborales, la productividad de las empresas y por ende, el desarrollo económico de los países, se ve afectada por el desaprovechamiento de una parte importante de la fuerza laboral.

En el contexto de la crisis económica y financiera mundial, las mujeres pueden salir muy perjudicadas. Se estima que, como resultado de esta contracción mundial, podrían perderse 22 millones de empleos femeninos en el mundo. La crisis puede amenazar los logros alcanzados y profundizar las desigualdades de género, a no ser que las políticas para enfrentarla contemplen explícitamente esta dimensión. Dicho de otro modo, si antes la conciliación entre vida familiar y laboral era un tema central para el trabajo decente, lo es aún más en un escenario de crisis como el actual, cuya magnitud aún se desconoce. Y lo es no sólo porque las tensiones entre vida familiar y laboral se pueden agudizar, sino porque las estrategias para atender estas tensiones pueden y deben ser, en sí mismas, parte de las medidas para lidiar con la crisis y superarla.

En la actualidad han vuelto a cobrar fuerza concepciones mucho más favorables hacia a un Estado proactivo en la creación de condiciones de bienestar para las personas. Este es un buen punto de partida para el desarrollo de políticas de conciliación entre la vida familiar y laboral, las cuales, junto a la legislación, tienen un objetivo común: hacer fluida la interacción entre ambos espacios.

Vincular la creación de empleos con la ampliación de la oferta de *cuidados* puede tener varios efectos positivos. Además de ofrecer empleos y servicios necesitados por los ciudadanos, se promueve una transformación cultural en torno a la idea

de que los cuidados son una responsabilidad social y no sólo familiar ni muchos menos femenina. Así, la crisis puede contribuir a remover una de las principales barreras que tienen las mujeres para acceder al mercado laboral. Ello permitiría ampliar opciones, capacidades y libertades.

Lo que aquí se propone es que la conciliación entre vida laboral, familiar y personal y la corresponsabilidad social en las tareas de cuidado –entre hombres y mujeres, así como también entre Estados, mercados y la sociedad– formen parte de la “corriente principal” de políticas y programas sociales de los gobiernos. En ese espacio, el Estado debe hacerse más presente generando una institucionalidad que permita políticas públicas sostenibles en el tiempo. De esta manera, se vincula la generación de trabajo decente en el corto plazo con efectos en el desarrollo humano y la igualdad de género en un futuro no tan lejano.

Las políticas de conciliación pueden adoptar la forma del modelo tradicional, en el cual el bienestar familiar está a cargo de las mujeres; o asumir un paradigma acorde a la nueva realidad de las familias latinoamericanas y caribeñas, que privilegie la articulación fluida entre las actividades familiares, domésticas y la vida laboral. La forma democrática y coherente con el trabajo decente exige modificar la actual división sexual del trabajo, que no sólo establece una rígida asignación de roles sino que, además, se sustenta en desigualdades entre hombres y mujeres. La división sexual del trabajo está presente en todas las sociedades y aunque la forma en que se expresa varía entre una y otra –lo que en una sociedad constituye “trabajo de hombres” en otra puede ser “trabajo de mujeres”–, tiene un principio común: el trabajo masculino tiene un valor mayor que el que realizan las mujeres.

El logro tanto de la igualdad entre hombres y mujeres en el campo laboral como de un desarrollo humano sustentable, requiere que ambos compartan el trabajo doméstico (no sólo el productivo) y que se revalorice la importancia de ambas esferas para el bienestar de la sociedad. Un nuevo modo de compartir los roles irá en beneficio de hombres y mujeres, y de la sociedad en su conjunto. Las iniciativas estatales, la gestión de la mano de obra en las empresas así como del tiempo de trabajo de hombres y mujeres, son centrales para las políticas que promueven la conciliación con corresponsabilidad social en materia de cuidados.

A la hora de diseñar e implementar medidas de conciliación se debe, por lo tanto, apostar a mayores grados de equidad y de democratización de las tareas. Se trata de garantizar el derecho de tanto hombres como mujeres a un trabajo remunerado

Lo que aquí se propone es la conciliación entre vida laboral, familiar y personal y la corresponsabilidad social en las tareas de cuidado –entre hombres y mujeres, así como también entre Estados, mercados y la sociedad.

Se trata de garantizar
el derecho de tanto
hombres como mujeres
a un trabajo remunerado
sin tener que renunciar
por ello a una vida
familiar.

sin tener que renunciar por ello a una vida familiar. La aspiración de una agenda de conciliación con corresponsabilidad social debe ser el ampliar los grados de libertad, para que hombres y mujeres puedan elegir distintas formas de combinación entre vida laboral y familiar.

Este informe busca constituirse en un referente para revertir uno de los mayores desequilibrios de nuestro tiempo: que el aporte que realizan las mujeres a la sociedad no tenga una retribución equivalente. Enfocado en América Latina y el Caribe, el estudio presenta un diagnóstico del problema así como un conjunto de medidas que, juntas, pueden brindar soluciones y transformar radicalmente la cara de la región en una dimensión fundamental de la vida de las personas: el delicado balance entre las obligaciones laborales y familiares.

Para ello, el informe parte de la noción de trabajo decente. En el capítulo I, se aproxima el marco internacional de normas y valores, reflejado en los Convenios de la OIT, en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación en contra de las mujeres (CEDAW) y en los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Se reflexiona, además, acerca del papel que corresponde al Estado, a las organizaciones de empleadores y trabajadores y a las organizaciones de sociedad civil, en estos temas.

En el capítulo II se presenta un diagnóstico sobre las grandes transformaciones que han agudizado el desequilibrio entre la vida laboral y familiar. Se analiza la forma en que el aumento en la participación laboral femenina, los cambios en la organización del trabajo, en las estructuras familiares y los valores sociales han generado nuevas demandas de cuidado. El análisis del uso de tiempo y de las construcciones culturales acerca del trabajo remunerado de las mujeres, demuestra las contradicciones y profundas tensiones generadas por estas transformaciones. Las estrategias de conciliación entre vida laboral y familiar son mayormente privadas: quedan a cargo de las familias y, en su interior, de las mujeres. Como ejemplo de máxima tensión se presenta el caso de las familias de trabajadoras migrantes.

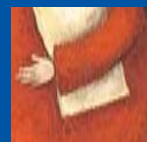
La forma en que estas tensiones son actualmente enfrentadas por parte de los Estados de América Latina y el Caribe es analizada en el capítulo III. Se presentan los marcos legales y de políticas relativas a la relación entre trabajo y vida familiar; y se identifican importantes ausencias y debilidades institucionales, cuyos costos son altos en términos económicos y sociales. Se reflexiona además sobre el rol de los sistemas de seguridad social para enfrentar las tensiones entre familia y trabajo.

La última parte del informe está dedicada a propuestas de políticas públicas y recomendaciones de acciones a tomar por parte de los actores sociales, con el fin de promover un mayor equilibrio entre la vida laboral y familiar, incorporando el enfoque de género. Como se demuestra, ninguna intervención será, por sí sola, suficiente. Por el contrario, la combinación de un amplio menú de medidas permitirá que América Latina y el Caribe logre a través de la corresponsabilidad en los cuidados, el pleno ejercicio de los derechos sociales y económicos a hombres y mujeres por igual.

La combinación de un
amplio menú de medidas
permitirá que América
Latina y el Caribe logre
el pleno ejercicio de
los derechos sociales y
económicos para hombres
y mujeres por igual.

CAPÍTULO I

Trabajo decente
y responsabilidades
familiares



El trabajo decente ha sido reconocido como un objetivo global que ofrece un enfoque práctico para alcanzar simultáneamente crecimiento económico, progreso social y protección del medio ambiente y que aspira, además, a que todos los hombres y las mujeres desarrollen una actividad productiva en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad. Se busca así un equilibrio entre la expresión democrática de la sociedad, la función reguladora del Estado, el papel innovador y productivo del mercado y las necesidades y aspiraciones de las personas, familias y sus comunidades.

A lo largo de este capítulo se hace un recorrido a la normativa y ciertos hitos a nivel mundial que han marcado la agenda laboral y de desarrollo humano, en el último siglo y medio. Las normas internacionales del trabajo representan el consenso internacional sobre la manera en que pueden abordarse los conflictos laborales; y nacen de la identificación de una problemática ligada al mundo del trabajo que requiere de una intervención reguladora en el plano internacional. Las normas, por tanto, son la codificación de principios y valores aceptados universalmente. Permiten establecer “pisos” mínimos y, al mismo tiempo, constituyen aspiraciones sobre la calidad del trabajo y la vida.

Las normas internacionales de trabajo incluyen los convenios (tratados internacionales legalmente vinculantes si están ratificados) y las recomendaciones (directrices no vinculantes). Algunas de ellas abordan en específico el tema central de este informe: la relación entre vida laboral y familiar. Aquí se hace referencia a los Convenios de la OIT: el 183, sobre la protección de la maternidad y el 156, sobre trabajadores con responsabilidades familiares. Estas normas se complementan con las recomendaciones 191 y 165, respectivamente. Los otros convenios clave para la igualdad de género son: el Convenio 100 sobre igualdad de remuneraciones por trabajo de igual valor y el Convenio 111 sobre discriminación en el empleo y la ocupación.

Pero los avances en materia de trabajo decente no provienen sólo del mundo laboral, sino también de marcos valorativos y/o normativos que reconocen y garantizan la equidad de género. Aquí un hito clave es la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación en contra de las mujeres (CEDAW) del año 1979, ratificada por 32 países de América Latina y el Caribe.

A través de estas directrices, los Estados se comprometen a impulsar determinadas orientaciones y políticas. Pero también se busca dar un marco para apoyar la labor que llevan adelante otros actores fundamentales, como los sindicatos, los empleadores y las organizaciones sociales en su conjunto. Finalmente, de todos depende mejorar las condiciones de vida de hombres y mujeres en la sociedad, que es el gran objetivo del trabajo decente.

Trabajo Decente y los convenios de la OIT

La agenda de trabajo decente se organiza en torno a cuatro objetivos estratégicos que se complementan: empleo de calidad, seguridad social, derechos laborales y mejor representación de todas las personas que trabajan. El objetivo del empleo es importante para lograr una retribución por el trabajo que permita alcanzar una vida digna. La seguridad social le entrega a quienes poseen un empleo la tranquilidad para ejercerlo y a aquellos que lo han perdido o están imposibilitados de practicarlo, la protección para mantener una vida digna. A través de los derechos del trabajo se busca mejorar las condiciones sociales de éste y disminuir la discriminación, aumentando así la posibilidad de lograr trabajo para todos/as. El diálogo es importante como tal y, a la vez, es un instrumento para lograr el resto de los desafíos.

La OIT considera que la justicia social es esencial para garantizar la paz universal y estima que el crecimiento económico es importante pero no suficiente para asegurar la equidad, el progreso y la erradicación de la pobreza. Destaca, asimismo, la necesidad de promover políticas sociales sólidas, garantizando estos cuatro derechos fundamentales:

- a) libertad de asociación, libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- b) eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- c) abolición efectiva del trabajo infantil; y
- d) eliminación de la discriminación en materia de empleo, ocupación y remuneración.

Los Estados Miembros de la OIT, por su mera pertenencia, deben respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a tales derechos fundamentales que han sido expresados en sendos convenios internacionales (ello, aunque no hubiesen ratificado los convenios que los expresan)¹.

La OIT considera que la
justicia social es esencial
para garantizar la paz
universal; el crecimiento
económico es importante
pero no suficiente para
asegurar la equidad, el
progreso y la erradicación
de la pobreza.

¹ Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento <http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--es/index.htm>

RECUADRO 1

EL CONCEPTO DE TRABAJO DECENTE

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) introdujo en 1999 el concepto de trabajo decente que expresa el amplio objetivo de que mujeres y hombres tengan oportunidades de empleo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad. Su abordaje considera tanto las dimensiones laborales como extra laborales, y establece un puente entre trabajo y sociedad. La meta de fondo es que mejoren las condiciones de vida de todas las personas.

- **Oportunidades de empleo productivo** refiere a la necesidad de que todas las personas que quieren trabajar puedan efectivamente encontrar un empleo, y que esto permita a los trabajadores y sus familias alcanzar un nivel de bienestar aceptable.
- **Empleo en condiciones de libertad** subraya el hecho que el trabajo debería ser libremente elegido y no llevado a cabo bajo condiciones forzosas. Significa, además, que los trabajadores tienen el derecho de participar en las actividades de los organismos sindicales.
- **Empleo en condiciones de equidad** significa que es necesario que los trabajadores sean tratados de manera justa y equitativa, sin discriminaciones y permitiendo conciliar el trabajo con la familia.
- **Empleo en condiciones de seguridad** se refiere a la necesidad de proteger la salud de los trabajadores, así como proveerles pensiones y protección social adecuadas.
- **Empleo en condiciones de dignidad** requiere que todos los trabajadores sean tratados con respeto y puedan participar en las decisiones relativas a las condiciones laborales.

Cada una de estas dimensiones del concepto de trabajo decente ha sido objeto de recomendaciones y mandatos de la OIT desde su origen hace nueve décadas. Lo novedoso del concepto radica en que consiste en un esfuerzo de visión en conjunto de las diversas dimensiones del trabajo, dentro de un solo marco. Asimismo, es importante destacar que se trata de un concepto universal que abarca a todos los trabajadores.

Fuente: OIT (1999).

El objetivo de promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer ha sido incorporado expresamente en el quehacer de la Organización y, tal como se expresa en la Agenda Hemisférica de Trabajo Decente para las Américas 2006-2015², es uno de los principales desafíos que enfrenta la región para avanzar hacia el trabajo decente.

Desde 1919, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha adoptado 188 convenios y 199 recomendaciones, que abarcan un amplio espectro de temas y en su mayoría se aplican a hombres y mujeres. El tratamiento de las cuestiones de género en los convenios internacionales estaba, en un comienzo, inspirado en la preocupación por proteger a la mujer en su capacidad reproductiva y respecto de condiciones que se consideraban inadecuadas para ellas (por ejemplo, el trabajo en minas). En una segunda fase se introdujo la noción de "igualdad de oportunidades

2 http://www.oit.org.pe/WDMS/bib/publ/memorias_dg/informe_dg_xvi-2006.pdf

y no discriminación”, poniendo énfasis no sólo en la equidad ante la ley sino en la igualdad real de oportunidades, trato y resultados. La introducción de la noción “trabajadores de ambos sexos con responsabilidades familiares”, marcó el inicio de una tercera etapa en el tratamiento de la igualdad de género en el mundo del trabajo: se reconoció que era necesario revisar la forma en que se organiza y distribuye el trabajo productivo y reproductivo en toda sociedad.

Desde su fundación, la OIT ha mostrado una constante preocupación por la **protección de la maternidad** y por las madres que trabajan. En su sesión inaugural celebrada en 1919, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el Convenio 3 sobre protección de la maternidad. Este fue revisado en 1952, aprobándose el Convenio 103 sobre protección de la maternidad, acompañado de la Recomendación 95, la cual introduce la maternidad como bien jurídico tutelado y amplía la protección a todas las mujeres ocupadas en labores industriales, no industriales y agrícolas, así como a las ocupadas en el trabajo doméstico y en el trabajo asalariado a domicilio.

A fines de la década de los noventa se inició la segunda revisión del convenio, con el objetivo de adaptarlo a las condiciones actuales, en un contexto de globalización económica, alto desempleo y acuerdos laborales no siempre favorables a los trabajadores, dando origen en el año 2000 al Convenio 183 y a la Recomendación 191. Este convenio extendió los derechos a todas las mujeres empleadas, incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente. El convenio tiene dos objetivos: defender la salud de las mujeres y sus hijos e hijas durante el embarazo y la lactancia y, al mismo tiempo, protegerlas de la discriminación laboral que puede afectarlas por su condición de madres. De esta forma, se busca garantizar la igualdad de oportunidades y de trato para trabajadoras y trabajadores (recuadro 2).

La noción de “**responsabilidades familiares**” está presente en varios documentos de la OIT, pero surge como preocupación específica en la década del 60, asociada al avance de las mujeres en el mercado de trabajo.

En 1965, se aprobó la Recomendación 123 sobre empleo de las mujeres con responsabilidades familiares. Aun cuando se centraba en los problemas que ellas enfrentan por la necesidad de conciliar responsabilidades de familia y trabajo, no cuestionaba su mayor sobrecarga en la esfera doméstica, por lo que proponía mecanismos de apoyo.

RECUADRO 2

CONVENIO 183 Y RECOMENDACIÓN 191 DE LA OIT SOBRE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

El **Convenio 183** hace referencia a un conjunto de convenios internacionales orientados a la igualdad de oportunidades y de trato para trabajadoras y trabajadores y considera que la protección del embarazo es una responsabilidad compartida de gobierno y sociedad, compuesto por cinco componentes: licencia de maternidad, protección del empleo, prestaciones pecuniarias y médicas, protección de la salud (respecto a un trabajo perjudicial para la salud de la mujer o del bebé) y lactancia.

El convenio fija una licencia de al menos 14 semanas y un período de seis semanas de licencia obligatoria, con posterioridad al parto. Además, se establece el derecho a una licencia adicional en el caso de enfermedad o complicaciones como consecuencia del embarazo o del parto. También se prevé que las prestaciones en dinero durante la licencia deben ser de un mínimo de dos tercios de las ganancias anteriores de la mujer y deben financiarse mediante un seguro social obligatorio o con cargo a fondos públicos.

Se prohíbe el despido de la mujer embarazada durante la licencia o después de haberse reintegrado al trabajo, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo y se garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración. Además, se prohíbe la discriminación por causa de la maternidad y se prohíbe la exigencia de una prueba de embarazo. Se debe garantizar el derecho a descansos o una reducción de la jornada por razones de lactancia.

La **Recomendación 191** propone extender la licencia de maternidad por al menos 18 semanas, su ampliación en ocasiones de nacimientos múltiples y la extensión de las mismas garantías y derechos en caso de adopción. Además, incorpora atribuciones paternas en caso de fallecimiento de la madre para el usufructo del período de licencia restante. Asimismo, la madre o el padre deberían tener derecho a una licencia parental durante el período siguiente a la expiración de la licencia de maternidad.

Fuente: Convenio 183 y Recomendación 191 en www.oit.org

En 1981, el tema fue retomado y se aprobó el Convenio 156 y la Recomendación 165 (recuadro 3). Ello, en un contexto en que la incorporación de la mujer al mercado de trabajo se había intensificado de manera significativa. El debate se centraba entonces en: i) los múltiples roles que asumían ellas y ii) la necesidad de incorporar los problemas de las mujeres trabajadoras en los esfuerzos globales por mejorar las condiciones de los trabajadores. También, para hacer realidad el derecho de trabajar sin ser objeto de discriminación.

El debate destacaba que para garantizar a las mujeres igualdad de oportunidades y trato en el trabajo, se requerían cambios en el papel masculino tradicional. Es decir, la mayor presencia de la mujer en el trabajo debía ir acompañada de una creciente participación de los hombres en la familia y el hogar.

En este sentido, el convenio estuvo influido por el Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer (1975-1985), incentivando políticas que beneficiaran a hombres

RECUADRO 3

**CONVENIO 156 Y RECOMENDACIÓN 165 DE LA OIT
SOBRE TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES**

El **Convenio 156** se refiere a la igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras. Reconoce los problemas y necesidades particulares que enfrentan los trabajadores con responsabilidades familiares, definidos como “trabajadores y trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos/as a su cargo, y con otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella”.

Este convenio establece la obligación de los Estados de incluir, entre los objetivos de su política nacional, el permitir que las personas con responsabilidades familiares puedan ejercer su derecho a desempeñar un empleo, sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales. Asimismo, plantea la obligación de implementar medidas para permitir la libre elección de ocupación y facilitar el acceso a la formación, y para permitir la integración y permanencia de estos trabajadores en la fuerza laboral y su reintegración después de un tiempo de ausencia motivada por dichas responsabilidades. Plantea la adopción de medidas para la planificación local y regional de manera que se tomen en cuenta las necesidades de este grupo de trabajadores, y el desarrollo de servicios comunitarios, públicos y privados de asistencia a la infancia y a las familias.

Por último, señala claramente que la responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa para terminar la relación de trabajo. Esto favorece de manera especial a las mujeres, ya que ellas suelen tener más dificultades e incertidumbre laboral debido a la carga de trabajo doméstico y a las responsabilidades familiares.

La **Recomendación 165** especifica medidas de apoyo para garantizar el acceso, permanencia y reintegro al trabajo de los trabajadores con responsabilidades familiares. Agrega medidas destinadas al mejoramiento de las condiciones de trabajo y la calidad de vida, como la reducción de la jornada de trabajo y la flexibilidad de horarios. Propone medidas que tomen en cuenta las condiciones de los trabajadores a tiempo parcial, temporeros y quienes laboran a domicilio.

Otros aspectos importantes se relacionan con la ampliación de los servicios a la infancia y de ayuda familiar, basada en estadísticas y encuestas sobre las necesidades y preferencias de los trabajadores con responsabilidades familiares. Se deben establecer planes para el desarrollo sistemático y facilitar la organización de servicios y medios adecuados y suficientes, gratuitamente o a un costo razonable, que respondan a las necesidades de estos trabajadores y de las personas a su cargo.

Se asume que tanto el hombre como la mujer son responsables de sus hijos/as y, por lo mismo, se propone que ambos puedan hacer uso de una licencia parental posterior a la licencia de maternidad. Se establece que hombres y mujeres deberían poder obtener un permiso en caso de enfermedad del hijo/a o de otro miembro de su familia directa.

Fuente: Convenio 183 y Recomendación 191 en www.oit.org

y mujeres para lograr una distribución más igualitaria de las responsabilidades familiares. Por estas razones, era necesario que las medidas de conciliación estuvieran disponibles para garantizar a ambos el derecho al trabajo sin que sus responsabilidades fuesen un obstáculo o constituyeran una fuente de discriminación.

RECUADRO 4

PARTICIPACIÓN DE LA SOCIEDAD EN LA RATIFICACIÓN DEL CONVENIO 156 EN PARAGUAY

La ratificación del Convenio 156 en Paraguay se logró en un corto período (menos de ocho meses desde que el proyecto ingresó al Parlamento) gracias a la activa participación de diversos actores sociales. En un proceso liderado por la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades, se aportaron insumos técnicos para la elaboración del mensaje que acompañó el proyecto de ley, y se desarrolló una exitosa estrategia de *lobby*. La Comisión llevó a cabo una campaña de información y sensibilización hacia el sector empresarial y sindical, así como a la opinión pública y los medios de comunicación, logrando su apoyo y compromiso. Los representantes gubernamentales, empresariales y sindicales que componen la Comisión actuaron coordinadamente, estableciendo alianzas que cubrieron a todo el espectro político y dieron un estrecho seguimiento a la discusión parlamentaria en el proceso de ratificación. Durante la tramitación de la ley de ratificación se realizó una Audiencia Pública en el Senado, en la cual representantes de organizaciones de trabajadores, empleadores y de la sociedad civil debatieron con parlamentarios/as y autoridades gubernamentales sobre la importancia de ratificar el convenio para el avance de la igualdad de género. Como resultado de esto, el convenio fue ratificado por unanimidad y el Viceministerio de Trabajo ha puesto en marcha diversas iniciativas para su efectiva implementación.

Muchas políticas bien intencionadas pueden, en la práctica, reforzar una distribución tradicional de las responsabilidades familiares y/o una discriminación contra la mujer en el mercado de trabajo.

La consecución de este objetivo está directamente relacionada con la posibilidad de eliminar las barreras que enfrentan las mujeres para insertarse y permanecer en el mercado laboral. La sobrecarga de trabajo doméstico y las responsabilidades familiares que, por otra parte, las afectan, condicionan y limitan sus trayectorias ocupacionales (sobre todo a las mujeres de hogares de menores ingresos).

Es importante notar cómo muchas políticas bien intencionadas pueden, en la práctica, reforzar una distribución tradicional de las responsabilidades familiares y/o una discriminación contra la mujer en el mercado de trabajo. Cuando no se permite a los hombres hacer uso de los beneficios asociados a las responsabilidades familiares, se está reforzando el papel doméstico femenino y la expectativa de que ellos no asuman el cuidado de la familia. De ahí que el Convenio 156 promueve beneficios utilizados por hombres y mujeres.

Las normas internacionales son adoptadas de forma tripartita (gobiernos, empleadores y trabajadores). Los países que ratifican un convenio están obligados a adoptarlo en la legislación y la práctica nacional. La ratificación es el primer paso para la aplicación del principio que contiene esa norma en la vida cotidiana de trabajadores y trabajadoras y sus familias. Los actores políticos y las organizaciones sociales cumplen un papel central en la ratificación y la estrategia de promoción de la norma, en sus diversas facetas:

RECUADRO 5

AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE: ESTADO DE LA RATIFICACIÓN DE LOS CONVENIOS 103, 183 Y 156

	Convenio 103 sobre la protección de la maternidad, 1952	Convenio 183 sobre la protección de la maternidad, 2000	Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981
Antigua y Barbuda	No	No	No
Argentina	No	No	Sí (1988)
Bahamas	Sí (2001)	No	No
Barbados	No	No	No
Belize	Sí (2000, denunciado)	Sí (2005)	Sí (1999)
Bolivia	Sí (/1973)	No	Sí (1998)
Brasil	Sí (1965)	No	No
Chile	Sí (1994)	No	Sí (1994)
Colombia	No	No	No
Costa Rica	No	No	No
Cuba	Sí (1954, denunciado)	Sí (2004)	No
Dominica	No	No	No
Ecuador	Sí (1962)	No	No
El Salvador	No	No	Sí (2000)
Grenada	No	No	No
Guatemala	Sí (1989)	No	Sí (1994)
Guyana	No	No	No
Haití	No	No	No
Honduras	No	No	No
Jamaica	No	No	No
México	No	No	No
Nicaragua	No	No	No
Panamá	No	No	No
Paraguay	No	No	Sí (2007)
Perú	No	No	Sí (1986)
República Dominicana	No	No	No
San Kitts y Nevis	No	No	No
Santa Lucía	No	No	No
San Vicente y las Granadinas	No	No	No
Suriname	No	No	No
Trinidad y Tobago	No	No	No
Uruguay	Sí (1954)	No	Sí (1989)
Venezuela	Sí (1982, denunciado)	No	Sí (1984)

- Incorporación de la norma en la legislación nacional, a través de la elaboración o modificación de leyes sobre la temática específica, o de la armonización del principio de la norma internacional en la legislación nacional si la primera es de carácter amplio y aborda varios aspectos del derecho laboral.
- Utilización de la norma para la revisión de las políticas nacionales; diseño y puesta en marcha de nuevas políticas.
- Utilización de esa norma y sus principios por parte del sistema judicial y sus órganos especializados en la resolución de los conflictos laborales.
- Incorporación de la nueva normativa nacional en el quehacer de la inspección laboral y las instancias de mediación, a fin de promover y controlar la aplicación de la ley en los lugares de trabajo.
- La negociación colectiva tiene un rol importante para recuperar la ley, respaldándola en el acuerdo y facilitando su aplicación, así como logrando acuerdos sobre temáticas aun no cubiertas por la norma. Se abre así una vía para futuras legislaciones.
- La iniciativa voluntaria de las empresas en la adopción de principios contenidos en normas aun no incorporadas en la legislación nacional.

La agenda global para la **igualdad** de género

Los avances en materia de trabajo decente no provienen sólo del mundo laboral, sino también de marcos valorativos y normativos que reconocen y garantizan la equidad de género.

Los compromisos internacionales relativos a la igualdad de género adquirieron un carácter vinculante con la legislación nacional luego de la adopción de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación en contra de las mujeres (CEDAW), en 1979. La CEDAW, ratificada por 32 países de América Latina y el Caribe, contempla medidas para eliminar la discriminación en el empleo. Para ello, su artículo 11 establece iniciativas tendientes a preservar el derecho al trabajo como derecho humano inalienable, a brindar las mismas oportunidades de empleo, incluyendo el derecho a la formación y capacitación, la igualdad en los criterios de selección y todos los derechos laborales correspondientes al trabajo decente.

La CEDAW incluye la noción de “responsabilidades familiares” y señala que se debe estimular la provisión de servicios sociales para permitir que ambos padres combinen sus obligaciones familiares con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública. Esta noción es posteriormente enunciada en el Convenio 156 de la OIT. Además, subraya la importancia de impedir la discriminación contra las mujeres por matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar. Para ello, se promueve tomar medidas que impidan el despido ante embarazo, licencia de maternidad y sobre la base del estado civil. Además, la Convención establece que se deben implementar licencias de maternidad remuneradas y brindar protección especial a las mujeres embarazadas en trabajos que resulten perjudiciales para ella y su hijo/a. Para el suministro de los servicios sociales de apoyo se propone el fomento de redes de servicios destinados al cuidado de niños/as.

La CEDAW significó un punto de partida para una serie de conferencias internacionales sobre los derechos de la mujer. A nivel mundial, se pueden mencionar tres hitos particularmente relevantes para el logro del objetivo de la igualdad de género:

Sólo en la medida que se contemplan las necesidades y realidades diferenciales de hombres y mujeres, será posible avanzar en la disminución de las situaciones de desigualdad.

Una de las tareas
indispensables del
desarrollo humano es
asegurar la oferta de
servicios de atención
y cuidado.

1. La Conferencia Mundial celebrada en Copenhague en 1980, durante el Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer. Esta, ya reconocía el papel productivo y reproductivo de las mujeres.
2. La Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz, celebrada en Nairobi en 1985. Allí se entregaron recomendaciones concretas para avanzar hacia la equidad entre hombres y mujeres pues se reconocía que la igualdad de la mujer, lejos de ser una cuestión aislada, abarcaba las distintas esferas de la actividad humana.
3. La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, adoptada en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (1995), realzó la necesidad de abordar la desigual distribución del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres como un requisito para avanzar hacia la igualdad de género (recuadro 6).

El PNUD, ya en 1995, en su Informe de Desarrollo Humano “La revolución hacia la igualdad en la condición de los sexos”, abordó el aporte económico del trabajo realizado por las mujeres a las familias y a las comunidades. El que las mujeres tuvieran una mayor carga total de trabajo (remunerado y no remunerado) se argumentó, no ha conllevado que el trabajo femenino tuviera remuneración y reconocimiento social (PNUD, 1995). Además, el Informe de Desarrollo Humano de 1999 abordó el papel de los cuidados en la economía mundial, señalando que una de las tareas indispensables del desarrollo humano es el asegurar la oferta de servicios de atención y cuidado en la familia, la comunidad, el Estado y el mercado, en donde se reconozca la distribución equitativa e igualitaria entre hombres y mujeres, para entender la carga y los gastos de la atención y el cuidado (PNUD, 1999). El informe hizo un llamado a la necesidad de, como sociedad, construir opciones para atender las necesidades de cuidados capaces de balancear los derechos individuales y las responsabilidades sociales.

La preocupación por la igualdad de género fue también recogida en la Declaración de los Objetivos del Milenio (ODM), suscrita por 189 países en septiembre de 2000. Esta declaración define ocho objetivos de un programa global de desarrollo que proyecta, para 2015, un cambio en las condiciones de vida de millones de personas en el marco de un compromiso efectivo. La igualdad de género es definida no sólo como un objetivo en sí mismo, sino también como una dimensión ineludible para la consecución de los otros siete ODM. Así, el Párrafo 20 de la declaración explicita el compromiso de los Estados ante las Naciones Unidas de “promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer como medios eficaces de

RECUADRO 6

CONCILIACIÓN ENTRE LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES Y LABORALES EN LA PLATAFORMA DE ACCIÓN DE BEIJING

El objetivo estratégico F.6 de la Plataforma de Acción de Beijing es fomentar la armonización de las responsabilidades de las mujeres y los hombres en lo que respecta al trabajo y la familia. Para ello, los gobiernos han de:

- a. Adoptar políticas para asegurar la protección de las leyes laborales y de la seguridad social a empleos en jornada parcial y temporales, a trabajadores estacionales y a los que trabajan en el hogar, para promover las perspectivas de carrera sobre la base de condiciones de trabajo que concilien las responsabilidades laborales con las familiares;
- b. Asegurar que las mujeres y los hombres puedan decidir libremente y en igualdad si trabajan en jornada completa o jornada parcial, y examinar la posibilidad de proporcionar una protección adecuada a los trabajadores atípicos en lo relativo al acceso al empleo, las condiciones de trabajo y la seguridad social;
- c. Asegurar, mediante leyes, incentivos o estímulos, oportunidades a mujeres y hombres para obtener licencias y prestaciones de maternidad o paternidad; promover la distribución de las responsabilidades familiares del hombre y la mujer en igualdad y promover que se facilite la lactancia a las madres trabajadoras;
- d. Elaborar políticas en la esfera de la enseñanza, para modificar las aptitudes que refuerzan la división del trabajo sobre la base del género, con objeto de promover el concepto de las responsabilidades familiares compartidas en lo que respecta al trabajo doméstico, en particular en lo relativo a la atención de los niños y los ancianos;
- e. Mejorar el desarrollo de tecnologías que faciliten el trabajo profesional y el doméstico, y promover el acceso a esas tecnologías, estimular la autosuficiencia y las actividades generadoras de ingresos, transformar dentro del proceso productivo los papeles establecidos en función del género y dar a las mujeres la posibilidad de cambiar los trabajos mal remunerados por otros mejores;
- f. Examinar políticas y programas, incluso las leyes sobre seguridad social y los regímenes fiscales, de conformidad con las prioridades y las políticas nacionales, para determinar cómo promover la igualdad de género y la flexibilidad en el modo en que las personas dividen su tiempo entre la educación, el empleo remunerado, las responsabilidades familiares y otras actividades, y en el modo en que obtienen beneficios de esas actividades.

Asimismo, se propone la participación del sector privado, las organizaciones no gubernamentales y los sindicatos en la adopción de medidas relacionadas con temas como las licencias temporales, la modificación del horario de trabajo; programas educacionales y campañas de información; y la provisión de servicios de apoyo, como guarderías en el lugar de trabajo y horarios de trabajo flexibles.

Fuente: <http://www.un.org/womenwatch/daw/>

combatir la pobreza, el hambre y las enfermedades y de estimular un desarrollo verdaderamente sostenible”.

La formulación de este objetivo implica el reconocimiento de que sólo en la medida que se contemplen las necesidades y realidades diferenciales de hombres y mujeres, será posible avanzar en la disminución de las situaciones de desigualdad alarmantes que presenta la región, lo que además se plantea como condición *sine qua non* para que las políticas puedan ser eficaces. La autonomía de las mujeres será declamatoria en tanto no se establezcan políticas efectivas, infraestructura y esferas

En el Consenso de Quito, los gobiernos acordaron adoptar medidas de corresponsabilidad para la vida familiar y laboral y de reconocimiento del trabajo no remunerado.

de cuidado que involucren no sólo a los hombres en condiciones de igualdad de responsabilidades, sino que también al Estado y a las empresas privadas.

En la Declaración Ministerial sobre la generación de empleo y trabajo decente aprobada por el Consejo Económico y Social (ECOSOC) en 2006, se reconoció la transversalidad de este objetivo a todos los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Dado que la normativa de la OIT incorpora la no discriminación como parte de los principios y derechos fundamentales, esta declaración tiene efectos importantes para la igualdad de género en el trabajo y en particular en cuanto a la armonización de obligaciones productivas y reproductivas, tal como señala el Convenio 156.

En el plano regional, cabe destacar la importancia de la X Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, celebrada en Quito en 2007, donde fue abordado uno de los temas fundamentales para la igualdad de género: la contribución de las mujeres a la economía y la protección social, especialmente en relación con el trabajo no remunerado. En el Consenso de Quito, los gobiernos acordaron adoptar medidas de corresponsabilidad para la vida familiar y laboral que se apliquen por igual a las mujeres y a los hombres, y de reconocimiento del trabajo no remunerado y su aporte al bienestar de las familias y al desarrollo económico de los países. Reconocieron la necesidad de que los Estados asuman la reproducción social, el cuidado y el bienestar de la población como objetivo de la economía y responsabilidad pública indelegable (CEPAL, 2007a).

La responsabilidad del Estado y de la **sociedad**

Los avances hacia el trabajo decente se han basado en el diálogo social. Cuanto más grandes son las tensiones que se enfrentan, más relevante es el diálogo. En el mundo del trabajo, éste involucra de manera directa al Estado, a las organizaciones empresariales y sindicales. Además, bajo ciertas condiciones y con determinados objetivos, incluye a otras organizaciones de la sociedad civil, como es el caso de las agrupaciones de mujeres.

POLÍTICAS PÚBLICAS DE TRABAJO Y FAMILIA

A los Estados les corresponde proteger y promover los derechos de toda la ciudadanía. La lista de problemas que merecen una solución urgente en la región incluye la necesidad de resolver las desventajas que enfrentan las mujeres en el mercado laboral, mejorar la calidad del trabajo de quienes se desempeñan en la economía informal y encontrar una solución a la crisis de los sistemas de protección social. Un punto central es ofrecer una infraestructura de cuidado disponible para el conjunto de la población, independientemente del tipo de su inserción laboral, en la perspectiva de avanzar hacia políticas sociales universales. La intervención del Estado no debe limitarse a la puesta en marcha de políticas específicas de conciliación. Estas deben ser diseñadas en un sentido más amplio, que incluya el sistema de protección social, el sistema impositivo y la forma en que se estructuran las atenciones a los/as ciudadanos por parte de las entidades públicas.

Crecientemente, se reconoce que es necesario proteger el derecho, de quienes integran la familia, a una convivencia diaria, de manera que no tengan que renunciar a ello a causa del exceso de trabajo. En el mismo sentido, se debe garantizar el derecho de la madre a acceder y permanecer en el mercado de trabajo; del padre a participar en la convivencia familiar y los cuidados, de los hijos e hijas a recibir cuidados y educación, de la población adulta mayor y otras personas dependientes a permanecer con la familia si así lo desean. Esto no puede ser sólo abordado desde la esfera privada. Las nuevas fronteras entre el trabajo productivo y reproductivo involucran necesidades frente a las cuales el Estado debe dar una respuesta, tanto mediante la entrega directa de servicios o la organización de sistemas que garanticen la provisión privada.

Las nuevas fronteras
entre el trabajo
productivo y reproductivo
involucran necesidades
frente a las cuales el
Estado debe dar una
respuesta.

RECUADRO 7

EL ENFOQUE DE DERECHOS

El denominado enfoque de derechos utiliza el marco conceptual que brindan los derechos humanos para su aplicación a las políticas de desarrollo, con base en las obligaciones positivas del Estado: aquello que debe hacer en orden a lograr la plena realización de los derechos civiles, políticos y también los económicos, sociales y culturales (DESC). Los derechos humanos se definen y aplican como un programa que puede guiar u orientar las políticas públicas de los Estados.

El enfoque de derechos considera que el primer paso para otorgar poder a los sectores excluidos, es reconocer que ellos son titulares de derechos que obligan al Estado. Al introducir este concepto se procura cambiar la lógica de los procesos de elaboración de políticas, para que el punto de partida no sea la existencia de personas con necesidades que deben ser asistidas, sino sujetos con derecho a demandar determinadas prestaciones y conductas. Las acciones que se emprendan en este campo no son consideradas sólo como el cumplimiento de mandatos morales o políticos, sino como la vía escogida para hacer efectivas las obligaciones jurídicas, imperativas y exigibles, impuestas por los tratados de derechos humanos.

Fuente: Abramovich (2006), Abramovich y Pautassi (2006).

Las políticas de
no intervención
gubernamental tienen
altos costos para la
sociedad y tienden
a perpetuar las
desigualdades.

Al Estado le compete la responsabilidad de velar por el buen funcionamiento de la sociedad y el efectivo ejercicio de los derechos ciudadanos. El Estado tiene un rol en la forma en que se reparte socialmente el trabajo. A través de sus políticas públicas, instituciones y la producción simbólica, contribuye a reproducir una cierta forma de distribuir el trabajo productivo y reproductivo entre hombres y mujeres. Las iniciativas para evaluar los efectos no deseados de las intervenciones estatales en la distribución del trabajo reproductivo y para facilitar la conciliación del mundo laboral y personal, redundarán en una mayor inserción laboral de las mujeres, en mejores condiciones para su desempeño en el trabajo remunerado y en un mayor desarrollo productivo.

Se ha debatido cuál es el rol que le compete al Estado en materia de trabajo y familia. Las posiciones se sitúan en un amplio rango, desde aquellas que consideran que le corresponde un alto grado de responsabilidad en la regulación y provisión de servicios de apoyo, hasta quienes consideran que éste es un asunto privado que debe ser manejado por las propias familias con el soporte del mercado y una mínima intervención estatal.

La argumentación de quienes proponen políticas minimalistas, destaca el temor a no poder enfrentar los gastos asociados a estos servicios. Por otra parte, temen que estos servicios generarían una menor competitividad porque implicarían costos para las empresas. Además, suponen que la presencia de lazos familiares solidarios permitirá subsanar el cuidado infantil y de otras

personas que lo necesiten. Sin embargo, esta idea no es sostenible en el tiempo y las políticas de no intervención gubernamental tienen altos costos para la sociedad y tienden a perpetuar sus desigualdades (Hein, 2005). Por otra parte, el planteamiento de las políticas minimalistas parte del supuesto que el Estado es neutro, lo cual ha sido demostrado ser erróneo. Por ello, es necesario que las políticas públicas –tanto las políticas económicas como las sociales y de combate a la pobreza– sean repensadas a fin de facilitar la conciliación con corresponsabilidad y promover la autonomía de las mujeres.

El diseño de políticas para apoyar la conciliación enfrenta un doble reto: interrogar a la sociedad sobre la manera en que deben dividirse las tareas de cuidado entre las familias, el mercado y el Estado y, a su vez, debe desafiar la distribución tradicional de responsabilidades familiares y tareas domésticas entre hombres y mujeres. De ahí que las políticas de conciliación sostenibles a lo largo del tiempo deben estar estrechamente unidas a las de corresponsabilidad.

NUEVAS MIRADAS DESDE LAS EMPRESAS

A nivel internacional, las organizaciones de empleadores han contribuido de manera decisiva hacia una mayor igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo. En un contexto de creciente compromiso con la igualdad de género, los empleadores pueden hacer un gran aporte y obtener importantes beneficios, especialmente si adoptan un enfoque proactivo (OIT, 2008b). La adopción voluntaria de principios y medidas (por ejemplo, los Códigos de Buenas Prácticas) se ha expandido y se han observado buenos resultados. Cuando los empleadores actúan a través de sus organizaciones, pueden influir además en las reformas en curso de un modo beneficioso para ellos y la sociedad en su conjunto.

En este marco, la Oficina de Actividades para los Empleadores de la OIT (ACTEMP), ha desarrollado diversas iniciativas con el propósito de atender las necesidades de sus miembros; informarlos sobre sus obligaciones legales y asistirlos en su cumplimiento. Tal como señala el Informe Global “La igualdad en el trabajo: Afrontar los retos que se plantean” (OIT, 2007a), ha aumentado el número de organizaciones de empleadores que han desarrollado directrices e instrumentos para ayudar a sus empresas afiliadas a elaborar planes que permitan garantizar la igualdad de oportunidades. La Organización Mundial de Empleadores (OIE), por su parte, destaca la importancia de apoyar la incorporación laboral de la mujer a través de políticas “amistosas” con las familias (OIE, 2008).

Es necesario que las políticas públicas –tanto las políticas económicas como las sociales y de combate a la pobreza– sean repensadas a fin de facilitar la conciliación con corresponsabilidad y promover la autonomía de las mujeres.

En un contexto de creciente compromiso con la igualdad de género, los empleadores pueden hacer un gran aporte y obtener importantes beneficios, especialmente si adoptan un enfoque proactivo.

Las medidas implementadas en los lugares de trabajo pueden ser fundamentales para que los trabajadores puedan manejar de mejor manera la relación entre sus obligaciones laborales y las responsabilidades domésticas. Internacionalmente, se ha prestado mucha atención a las acciones que las propias empresas pueden desarrollar más allá de lo que establece la ley para contribuir a una mejor disposición hacia el trabajo y, en consecuencia, hacia un mayor desarrollo productivo. Este tipo de medidas se utiliza con el fin de retener a las personas con talento y aumentar la productividad de las empresas por medio de la disminución de rotación o las ausencias, y la mejora en la estabilidad y la motivación. Sin embargo, el tema está recién surgiendo en las empresas latinoamericanas, entre las cuales algunas multinacionales han sido pioneras en establecer medidas más avanzadas que la propia legislación. Si bien los retos atraviesan a todas las unidades productivas, las empresas grandes muestran más adelantos que las pequeñas y medianas, las cuales constituyen la mayoría de la estructura productiva de la región.

Entre las organizaciones empresariales hay una gran diversidad de posiciones. Mientras en algunos países se han comprometido con el tema de la conciliación, en otros es una materia de desarrollo todavía incipiente. Sin duda, existen dificultades: las medidas son generalmente percibidas como beneficios adicionales que implican nuevos costos. Dado que existe poca conciencia sobre su utilidad para la empresa, no se las percibe como inversiones. Hasta ahora, tampoco ha sido una demanda priorizada por parte de los trabajadores. Es decir, el que existan políticas para abordar los problemas causados por las dificultades de compatibilizar las responsabilidades laborales con las familiares, no es todavía percibido como algo que se pueda resolver en el ámbito de la empresa.

Pese a esta gran diversidad de posiciones con respecto a ejecutar o no acciones de conciliación, se han advertido algunos elementos comunes: i) conciencia de la importancia de los recursos humanos para el buen funcionamiento de la empresa; ii) conciencia de la importancia de la familia *per-se*, sin ligarlo con la productividad, y más como un valor que apoya o sustenta la empresa; iii) percepción del buen efecto de las medidas, pero no por haberlo extraído de resultados de mediciones en la productividad, sino como deducción lógica de causa-efecto.

En la región, las medidas que están en ejecución en las empresas no responden a un modelo único de conciliación de vida laboral y familiar. Se trata de prácticas de diversos orígenes y características, entre las cuales las más comunes son la flexibilidad de horarios y vacaciones; o las licencias por emergencia familiar. Menos común es la organización de servicios de cuidado infantil donde no es obligatorio por ley.

En cualquier caso, cada vez más empresas consideran que este tema no debe solucionarse exclusivamente en el ámbito privado, sino que ellas mismas tienen una responsabilidad y un papel que jugar el cual, a la larga, las beneficiará.

SINDICATOS, DERECHOS Y CONCILIACIÓN

El objetivo de las organizaciones de trabajadores es proteger y mejorar, mediante la acción colectiva, la situación económica y social de las personas trabajadoras. Así, deben velar para que se respeten y promuevan la igualdad de oportunidades y de trato. Al igual que las organizaciones de empleadores, los sindicatos tienen la responsabilidad de detectar y reconocer prácticas discriminatorias y combatirlas en sus actividades, partiendo por sus propias organizaciones (OIT, 2008a).

A medida que ha aumentado la participación laboral de las mujeres, ellas y las agendas de igualdad de género han tenido mayor presencia en las organizaciones sindicales. Las necesidades relacionadas con la conciliación entre vida laboral y familiar son relevantes para los sindicatos no sólo debido a ello, sino también por el aumento de familias en que ambos miembros de la pareja ejercen como proveedores (Hein, 2005).

La Oficina de Actividades con los Trabajadores de la OIT (ACTRAV), ha apoyado a las organizaciones sindicales de la región en sus esfuerzos significativos por incorporar la preocupación por la igualdad de género en sus estrategias permanentes de acción. Y, a pesar de los desafíos que enfrentan los procesos de la negociación colectiva en varios países, la tendencia general ha sido una ampliación de los contenidos relativos a la situación de la mujer trabajadora y la promoción de la igualdad de género. Los convenios de la OIT constituyen una referencia importante para los sindicatos, pues se trata de instrumentos que reafirman la legitimidad de estos temas en los procesos negociadores.

Los avances son significativos: Se han creado unidades de la Mujer Trabajadora como parte de las estructuras sindicales. También se han formado instancias para la formación, debate y ejecución de programas y proyectos con enfoque de género. Se observa la existencia de reformas a los estatutos sindicales para establecer cuotas de participación de mujeres en los órganos de decisión y representación sindical, así como para instituir también Comisiones o Comités de Mujeres con el fin de que éstos designen representantes ante el Comité o Consejo Ejecutivo de la organización sindical (Rodríguez, 2006).

A pesar de los desafíos que enfrentan los procesos de la negociación colectiva en varios países, la tendencia general ha sido una ampliación de los contenidos relativos a la promoción de la igualdad de género.

RECUADRO 8

PAPEL DE LOS SINDICATOS EN LA CONCILIACIÓN ENTRE VIDA LABORAL Y FAMILIAR EN EL CARIBE

En el Caribe, los sindicatos han logrado acuerdos sobre temas no cubiertos por la legislación a fin de ampliar el período de la licencia de maternidad. El sindicato de bancos y seguros (Banking, Insurance and General Worker's Union, BIGWU) de Trinidad y Tobago, que representa a los trabajadores de más de 60 empresas, en su mayoría mujeres, ha conseguido negociar 14 semanas en un 75% de los convenios colectivos (una semana adicional); y en el caso de una compañía de seguros, se lograron 16 semanas.

En los países del Caribe anglófono no existen leyes sobre licencia de paternidad, y en este tema varios sindicatos han logrado avances, desde dos días hasta dos semanas, en el caso de algunas empresas en Antigua y Barbuda. En Barbados, la duración de la licencia de paternidad negociada en los convenios colectivos es normalmente de cinco días y está incluido en aproximadamente 15 instrumentos. La ya mencionada BIGWU de Trinidad y Tobago ha logrado negociar la licencia de paternidad de tres días en 75% de sus convenios colectivos; y de cinco días en el 25% de los casos. Entre otros avances logrados por este sindicato, está el acuerdo sobre un día libre por año por cada hijo para visitas escolares, disponible para trabajadores y trabajadoras.

Estos avances reflejan la preocupación de las organizaciones sindicales por las dificultades que enfrentan diariamente trabajadoras y trabajadores a raíz del conflicto entre vida laboral y familiar. El sindicato utiliza los convenios pertinentes de la OIT (156 y 183) como herramientas de negociación.

Fuente: Estudio de Gaietry Pargass elaborado para este informe.

Un importante instrumento para reforzar el cumplimiento de los derechos legales y lograr avances hacia la igualdad de género y conciliación entre la vida laboral y familiar es la negociación colectiva.

El activo papel de las organizaciones sindicales en materia de conciliación entre vida familiar y laboral, no sólo contribuye a mejorar estas políticas, sino que redundan en fortalecer su rol ante la población trabajadora.

EL APORTE DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Un importante instrumento para reforzar el cumplimiento de los derechos y lograr avances hacia la igualdad de género y conciliación entre la vida laboral y familiar es la negociación colectiva. Aunque la incorporación de las reivindicaciones de género en las cláusulas de la negociación colectiva es todavía incipiente, esto es relevante para la vida laboral, como fue comprobado por un estudio realizado por la OIT en seis países de la región (Abramo y Rangel, 2005). El proceso de negociación provee una herramienta para la ampliación de los derechos y beneficios provistos por la ley, y de la institución de otros.

La legislación de la mayoría de los países latinoamericanos cumplen con los puntos centrales de los convenios de la OIT en materia de protección de maternidad y la negociación colectiva ha sido un poderoso instrumento para lograr

RECUADRO 9

PRINCIPALES AVANCES EN MATERIA DE PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y RESPONSABILIDADES FAMILIARES A TRAVÉS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (1996-2001)**a. Embarazo**

- Ampliación del período de protección contra el despido de la mujer embarazada (Brasil)
- Reducción de la jornada de trabajo para la mujer embarazada (Brasil)
- Licencia para control prenatal (Brasil)
- Licencia y protección contra el despido en caso de aborto espontáneo (Brasil)

b. Licencia maternidad

- Pago de un complemento salarial (Paraguay) y garantía de integridad del salario durante la licencia maternidad (Uruguay)
- Extensión de la licencia maternidad hasta 36 días más que el permiso legal (Paraguay)
- Licencia maternidad en casos de “hijo no nacido” (Argentina)
- Ampliación de la licencia en caso de nacimiento múltiple e hijos/as con alguna discapacidad (Argentina)

c. Lactancia

- Extensión del tiempo diario dedicado a la lactancia (Argentina, Paraguay y Uruguay)
- Ampliación del plazo de duración de la lactancia (Brasil y Uruguay)

d. Cuidado de los hijos

- Licencia para acompañamiento de hijos/as por cuestiones de salud y educación (Brasil)
- Licencia de hasta cuatro horas diarias en caso de enfermedad de hijo menor de un año (Chile)
- Ampliación del tiempo de duración del beneficio de la guardería infantil (Brasil y Paraguay)

e. Paternidad

- Institución de la licencia por paternidad (Uruguay y Venezuela)
- Ampliación del período de licencia por paternidad (Brasil, Chile y Paraguay)
- Protección contra el despido del padre por nacimiento de un/a hijo/a (Brasil)
- Extensión a los padres del derecho a las guarderías infantiles (Brasil)

f. Adopción

- Ampliación de los derechos para padres y madres adoptantes (Brasil y Paraguay)

g. Responsabilidades familiares

- Licencia por enfermedad grave de pariente directo (Chile y Paraguay)

Fuente: Abramo y Rangel (2005).

estas conquistas. El 91% de las cláusulas relativas a temas de género, analizadas en el estudio mencionado, se refería a la protección de la maternidad y responsabilidades familiares. Poco más de la mitad (55%) de ellas representaba un avance en relación a lo establecido en la legislación laboral del respectivo país (recuadro 9). El 45% restante consistía en una reafirmación de los dispositivos de esa misma legislación.

Una serie de factores han dificultado mayores avances. Entre ellos, el debilitamiento general de la negociación colectiva en la región durante los años noventa, los problemas relativos a la aplicación de la legislación laboral, la menor cobertura relativa de mujeres en los procesos de negociación debido a su sobrerrepresentación en

A las organizaciones de mujeres les corresponde asumir un rol de liderazgo para que la conciliación con corresponsabilidad social sea objeto de políticas públicas.

los segmentos más precarios y desregulados y la escasa presencia femenina en las directivas sindicales e instancias negociadoras³.

Un desafío pendiente es que las propuestas sobre esta materia sean compartidas por hombres y mujeres. Ello, debido a que aún se las considera como un tema de mujeres.

EL PAPEL INELUDIBLE DE LA SOCIEDAD

La sociedad civil y sus diversas organizaciones, especialmente las de mujeres, han jugado un papel crucial en la eliminación de la discriminación y en los avances hacia una ciudadanía más plena. También han ido asumiendo un papel cada vez más protagónico en lograr que la conciliación con corresponsabilidad social esté presente en el debate público. Esto quedó claramente expresado en el rol que las ONG jugaron en la X Conferencia Regional de la Mujer celebrada en Quito en 2007.

A la creciente preocupación por estos temas han contribuido diversas organizaciones que han sumado diagnósticos y recomendaciones en materia de conciliación entre vida familiar y laboral, de la mano de estudios pioneros en la región, como los promovidos desde el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) y la Agencia de Cooperación Española (AECI).

A las organizaciones de mujeres, sin embargo, les corresponde asumir un rol de liderazgo para que la conciliación con corresponsabilidad social no sólo sea parte de la agenda, sino que también sea objeto de políticas públicas. Pueden contribuir al reconocimiento de este tema, al asumirlo en sus agendas, con propuestas que reafirmen las relaciones de equidad entre hombres y mujeres. Tienen, además, un papel que jugar para que las soluciones sean colectivas y no sólo privadas. Su involucramiento en este proceso contribuirá a la articulación de acciones e intereses y a la construcción de alianzas con el Estado, la empresa privada y los sindicatos.

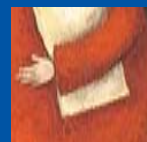
Indudablemente, más allá de las organizaciones de mujeres, la región latinoamericana y caribeña cuenta con un denso tejido social dedicado al apoyo a la infancia,

³ Por ejemplo, en la última ronda de negociación colectiva en Uruguay, las mujeres estuvieron presentes en 8 grupos de 21, sumando 13 de un total de 84 delegados (15.6%).

a la población adulta mayor, a las personas con algún tipo de discapacidad y, en general, a promover el desarrollo humano de distintos grupos de la sociedad. Uno de los retos es articular esfuerzos entre estos actores y organizaciones con el doble objetivo de impulsar la centralidad del tema en la agenda pública, pero también de demandar y ejercer control en el cumplimiento de políticas y medidas acordadas. En particular, los compromisos asumidos por los gobiernos en materia de trabajo decente y equidad de género constituyen herramientas para el conjunto de la sociedad. Después de todo, todas las personas, directa o indirectamente, dependen del trabajo y sufren las consecuencias de vivir en contextos de alta desigualdad.

CAPÍTULO II

Trabajo y familia
en el siglo XXI:
Cambios y tensiones



Durante la mayor parte del siglo XX, la vida familiar y laboral se organizó en torno al modelo tradicional de familia, bajo la siguiente lógica: el hombre, jefe de hogar, era el encargado de trabajar remuneradamente y percibir un salario con el cual se aseguraba la manutención de todos los miembros del grupo familiar. La mujer, por otra parte, tenía a su cargo las tareas de la casa y el cuidado de los niños/as, a cambio de lo cual no recibía ninguna remuneración.

Una serie de supuestos caracterizan esta estructura. Por ejemplo, se espera que el hombre cuente con actividad laboral de por vida y a tiempo completo y que la mujer permanezca la mayor parte del tiempo en la casa, concentrada en el cuidado de su familia. Si trabaja fuera del hogar, su ingreso es considerado complementario al salario percibido por su pareja y, como tal, secundario.

El tipo de hogar a partir del cual se construye esta estructura también posee características particulares: se trata de familias biparentales, con matrimonios estables y en las cuales la mujer renuncia a asegurarse una existencia económicamente independiente. Su subsistencia y protección social va a estar garantizada, en buena medida, a partir de los derechos adquiridos por su cónyuge.

Hoy este modelo no corresponde con la realidad de las familias ni de la vida en sociedad de América Latina y el Caribe. Ésta ha experimentado, durante las últimas décadas, una serie de cambios sociales y económicos los cuales, a su vez, han modificado las formas de hacer familia y la organización del trabajo.

¿Qué ocurrió? Cambió la estructura familiar. Disminuyeron los hogares extendidos –conformados por familias numerosas en las que conviven padres y abuelos– y aumentaron los monoparentales, por lo que la mayoría de los hogares ya no cuentan con una persona que se pueda dedicar exclusivamente al cuidado u otras tareas reproductivas. También se han registrado transformaciones demográficas ya que la población está envejeciendo, trayendo consigo nuevas demandas de atención. Por otra parte, el mercado laboral no es el mismo de antes, caracterizándose por la inseguridad y la informalidad. Los trabajadores difícilmente pueden controlar la duración e intensidad de sus jornadas. Por último, cambió también la sociedad y los motores que la empujan: las mujeres poseen hoy más años de educación y valoran la autonomía, los hombres jóvenes tienen expectativas diferentes a las de sus padres y abuelos respecto al papel que quieren cumplir al interior de sus familias.

Son enormes las presiones que ambos mundos ejercen sobre trabajadores con responsabilidades familiares, particularmente sobre las mujeres, pues ellas suelen

hacerse cargo de buena parte de las tareas del hogar y, al mismo tiempo, tienden a concentrarse en empleos precarios o mal pagados.

Ya está dicho: cambiaron las familias y sus fuentes de ingresos. Pero resta un proceso tanto más importante que ese: el de la transformación cultural. De acuerdo a los datos entregados por las encuestas de uso del tiempo, a pesar de la mayor participación de las mujeres en el trabajo remunerado, ellas siguen dedicando muchas horas a las labores dentro del hogar. Es decir, los hombres no han asumido de manera equivalente la corresponsabilidad de las tareas domésticas.

El problema cultural no es solamente masculino. El funcionamiento de las sociedades en general –con sus reglas no escritas, instituciones y horarios– aún descansa en el supuesto de que hay una persona dedicada completamente al cuidado de la familia. Esta situación afecta especialmente a las mujeres –quienes ven limitadas sus alternativas laborales y se enfrentan a jornadas extenuantes– y particularmente a las más pobres quienes, de acuerdo a las estadísticas que se presentan, son las que más tiempo destinan a las tareas del hogar ¿Qué implica esto? Que el uso del tiempo reproduce las desigualdades socioeconómicas y de género que caracterizan la región.

La última parte de este capítulo aborda la situación de la migración femenina. Este tema es una muestra elocuente de los enormes desafíos que tienen las autoridades de la región a la hora de apuntalar los esfuerzos que realizan las familias, trabajadores y trabajadoras, para sobrellevar una serie de demandas, por conseguir mejores ingresos, por educar a los niños y niñas, por cuidar a los adultos mayores.

Hoy, en América Latina y el Caribe, la migración es crecientemente femenina e implica extensas cadenas de cuidado encabezadas, en la mayoría de los casos, por madres, hermanas, y abuelas que permanecen en los países de origen. Se trata de mujeres que resuelven enormes vacíos tanto en los países a donde viajan como en sus naciones de origen y, de esta manera, subsidian a las economías a través de su trabajo. Ello, sin embargo, a costa de considerables costos personales y familiares.

A pesar de la mayor participación de las mujeres en el trabajo remunerado, ellas siguen dedicando muchas horas a las labores dentro del hogar.

Participación femenina, autonomía y **bienestar** en América Latina y el Caribe

Más de 100 millones de mujeres participan en el mercado laboral.

El aumento en la participación económica de las mujeres es uno de los cambios más significativos del siglo XX. Además del trabajo como derecho, fuente de autonomía y realización personal, una de las principales razones que explica este proceso es la creciente importancia del ingreso económico de las mujeres en el sustento de sus familias. Su aporte es fundamental para cubrir necesidades básicas y reducir o evitar condiciones de pobreza.

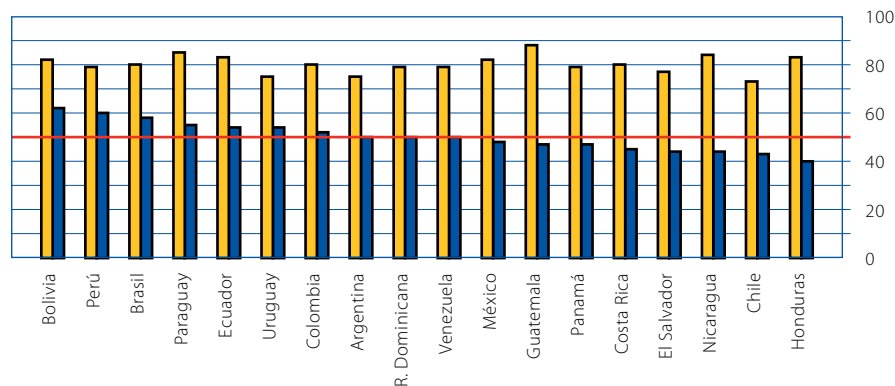
MÁS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL

En América Latina y el Caribe, más de 100 millones de mujeres participan en el mercado laboral (CEPAL, 2008a). Se trata, en promedio, de cinco de cada diez mujeres en edad de trabajar. Si se considera sólo a las que tienen entre 20 y 40 años, es decir, quienes están en etapa de crianza, la cifra aumenta a siete de cada diez (70%) (gráfico 1).

La integración de las mujeres al mercado laboral ha sido un proceso constante de los últimos 20 años. Así como la participación económica femenina ha aumentado, la masculina ha disminuido levemente. Como resultado de ello, la brecha de participación entre hombres y mujeres ha caído. Sin embargo, y a pesar de que ellas tienen más años de educación que ellos, las mujeres presentan aún una inserción laboral menor que los hombres. El promedio regional de esta brecha aún es de 25 puntos porcentuales (gráfico 2).

Una explicación para ello está en que una vez terminado el ciclo de educación, los hombres se insertan laboralmente y permanecen activos hasta la jubilación. La inserción laboral de las mujeres, en cambio, está condicionada por otros factores: la presencia de niños, niñas o personas mayores en el hogar, así como también el matrimonio, determinan una menor incorporación de ellas a la fuerza de trabajo. De hecho, las mujeres casadas tienen una tasa de participación laboral menor que las solteras, divorciadas o viudas. Según documentan varios estudios, mientras fundar una familia y establecer una unión conyugal hace que los hombres aumenten su participación laboral, en el caso de las mujeres, ésta disminuye (CONAMU, 2006, Uribe-Echeverría, 2008). En suma, en el caso de

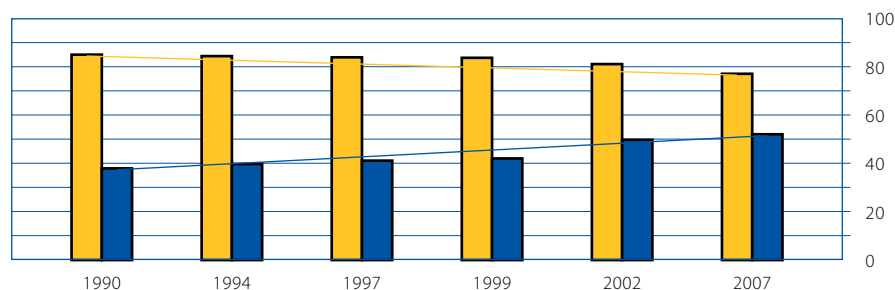
GRÁFICO 1
**AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE: TASA DE PARTICIPACIÓN LABORAL
 POR SEXO, 2007**



Fuente: CEPAL (2008a).

■ Hombre ■ Mujer — Media Mujer América Latina

GRÁFICO 2
**AMÉRICA LATINA: EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE PARTICIPACIÓN POR SEXO,
 1990-2006**



Fuente: CEPAL, y OIT sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países.

■ Hombres ■ Mujeres

ellas, las responsabilidades familiares actúan como barreras o desincentivos a la inserción laboral.

LA IMPORTANCIA DEL TRABAJO DE LAS MUJERES PARA ELLAS Y SUS FAMILIAS

En la actualidad, para garantizar su bienestar, las familias necesitan de los aportes de ambos miembros de la pareja (y en el caso de los grupos más pobres, de hijos e hijas). Esta insuficiencia de los ingresos es resultado de diversas causas: mayor desocupación masculina, aumento de la informalidad y la precariedad de

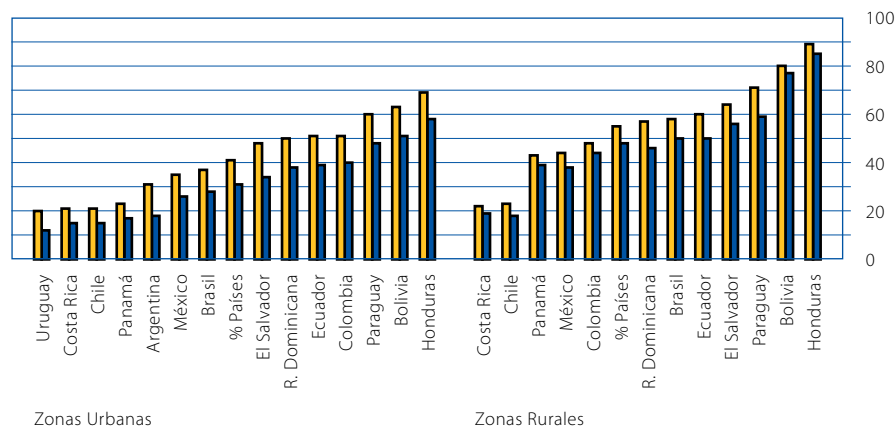
Las responsabilidades familiares actúan como barreras o desincentivos a la inserción laboral de las mujeres.

Alrededor de un tercio de los hogares de la región depende de los ingresos de una mujer que mantiene a su familia sin el apoyo de una pareja.

los trabajos, con la consiguiente pérdida del poder adquisitivo de las remuneraciones. En otros casos, la inserción laboral de ambos miembros de la pareja es una respuesta a los cambios en los patrones de consumo y estilos de vida, que generan nuevas necesidades entre los integrantes de las familias.

En América Latina y el Caribe, el ingreso laboral de las mujeres alivia la pobreza de manera evidente, los datos lo demuestran: en hogares donde las cónyuges no tienen ingresos propios, la incidencia relativa de la pobreza es mayor (gráfico 3). Según estimaciones realizadas por la CEPAL¹, la contribución de las cónyuges al ingreso familiar reduce la pobreza de manera considerable. Al restar su aporte, la pobreza urbana aumentaría en diez puntos porcentuales y la pobreza rural, en siete.

GRÁFICO 3
AMÉRICA LATINA (14 PAÍSES): MAGNITUD DE LA POBREZA EN HOGARES BIPARENTALES SIN Y CON APOORTE DE LAS CÓNYPUGES AL INGRESO FAMILIAR. ZONAS URBANAS Y RURALES, ALREDEDOR DE 2005 (EN PORCENTAJE DE HOGARES POBRES)



Fuente: CEPAL, División de Asuntos de Género, sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países.

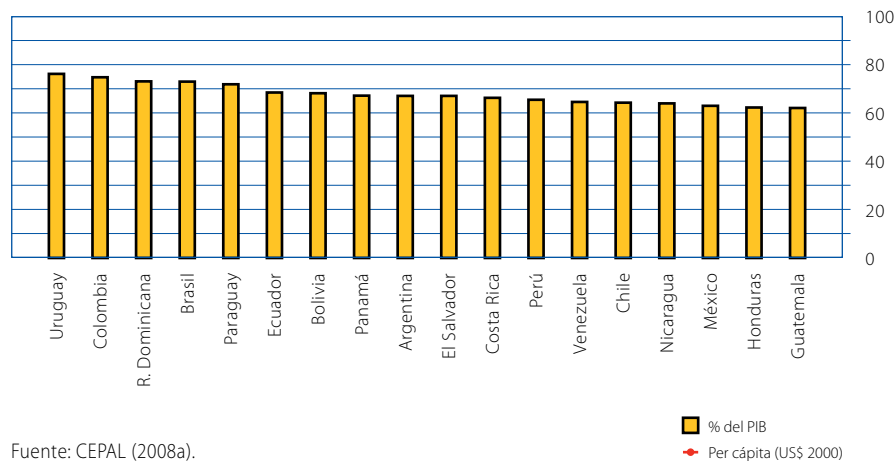
■ sin aporte
■ con aporte

Un factor que ha incidido en el aumento de la participación laboral femenina es la creciente presencia de familias con jefatura femenina. Alrededor de un tercio de los hogares de la región depende de los ingresos de una mujer que mantiene a su familia sin el apoyo de una pareja. La importancia del trabajo remunerado de

1 Procesamiento de los datos de las encuestas de hogares de los países realizado por la División de Asuntos de Género.

GRÁFICO 4

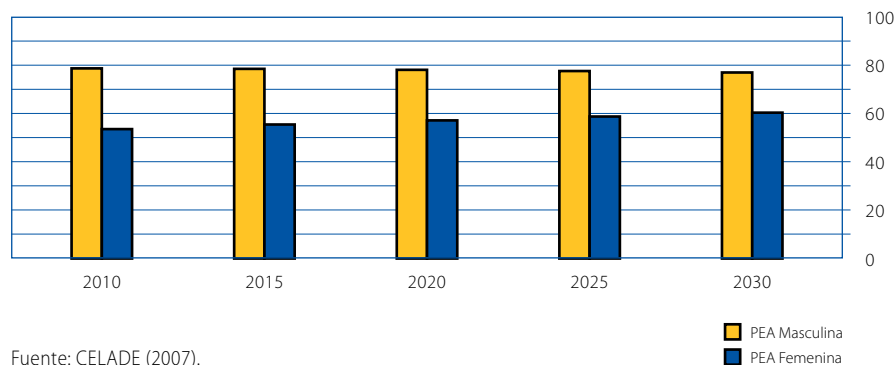
AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE: TASAS DE PARTICIPACIÓN LABORAL DE MUJERES JÓVENES DE 25 A 34 AÑOS



Fuente: CEPAL (2008a).

GRÁFICO 5

PROYECCIONES DE LA PEA MASCULINA Y FEMENINA, 2010-2030 (EN PORCENTAJES)



Fuente: CELADE (2007).

la mujer es aún mayor cuando, tras la ruptura de la relación conyugal, los hombres no asumen su responsabilidad parental.

El crecimiento económico y la globalización son también elementos que han influido en la mayor integración de las mujeres. En las últimas décadas, por ejemplo, se ha producido un incremento de las oportunidades en sectores donde tradicionalmente ellas se emplean: comercio y servicios.

El trabajo no es sólo un medio económico, también lo es de desarrollo de necesidades sociales, autoestima y espacios propios. La mayor participación femenina en el mercado de trabajo y la generación de ingresos propios redundan también

La incorporación masiva de las mujeres a la fuerza de trabajo es un fenómeno irreversible.

en el aumento del nivel de autonomía de las mujeres, una mayor satisfacción con sus vidas y un mejoramiento en el poder de negociación al interior de la familia. Elementos culturales, como el reconocimiento de sus derechos y la mayor presencia de mujeres en el ámbito público, el aumento de su nivel de educación y mayores expectativas de desarrollo autónomo, están, asimismo, detrás del aumento de mujeres en el mercado laboral. De hecho, las jóvenes tienen tasas de participación mucho más altas que sus pares adultas: más de 60% en toda la región entre quienes tienen 25 a 34 años (gráfico 4). Junto con poseer un mayor nivel de escolaridad, las mujeres han ido asumiendo patrones de identidad en los cuales el proyecto laboral ocupa un lugar central.

Debido a las razones antes mencionadas se considera que la incorporación masiva de las mujeres a la fuerza de trabajo es un fenómeno irreversible. De hecho, continuará creciendo ya que estimaciones más bien conservadoras muestran que para fines de este decenio la participación laboral femenina llegará a 53.5% y en 20 años alcanzará el 60% (gráfico 5).

El nuevo escenario laboral al que se incorporan las **mujeres**

La creciente integración de los mercados mundiales en materia de comercio, finanzas e información, ha tenido importantes efectos en la región abriendo oportunidades de desarrollo, ampliando los mercados internacionales y, a la vez, mejorando la competitividad de las empresas. Sin embargo, los resultados sociales de este proceso son poco satisfactorios.

El Informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, creada por la OIT en 2001, concluyó que el actual proceso de globalización ha producido resultados muy desiguales entre países y al interior de éstos; y que esas desigualdades “son inaceptables desde el punto de vista moral e insostenibles desde el punto de vista político” (OIT, 2004). El Informe constata una serie de consecuencias negativas del proceso de globalización, entre las cuales destacan la intensificación de la exclusión social y el aumento de la distancia entre la economía global formal y la economía local informal.

En América Latina y el Caribe, estos cambios han fortalecido un tipo de estructura de producción altamente informal, de pequeña escala y baja productividad. La precarización, la movilidad de la mano de obra y el déficit de trabajo decente son algunos de los rasgos que caracterizan este proceso. En ese contexto, las mujeres han logrado acceder a más empleos, pero de una calidad cuestionable en términos de las remuneraciones, protección social, estabilidad y ejercicio de derechos laborales.

TRABAJOS CRECIENTEMENTE ATÍPICOS

El problema de la precariedad en el trabajo está lejos de ser un tema exclusivamente femenino. Actualmente, hombres y mujeres se sienten más inseguros sobre sus posibilidades de proveer ingresos debido a los siguientes cambios en la naturaleza de los empleos (Standing, 1999):

- Ha aumentado la rotación laboral y la inseguridad en el trabajo.
- Ha disminuido la regularidad del uso de la fuerza de trabajo y el consecuente control sobre el tiempo destinado a éste.

Las mujeres han logrado
acceder a más empleos,
pero de una calidad
cuestionable.

Los llamados trabajos “atípicos” –que no cuentan con los beneficios de un empleo regular, como vacaciones, licencias por maternidad o enfermedad, y jubilación– se han vuelto crecientemente típicos.

- Han cambiado los sistemas de pago aumentando la intensidad de los ritmos de trabajo.
- Ha disminuido la cobertura de la seguridad social.
- Se han multiplicado nuevos tipos de empleos: de temporada, a plazo fijo, autoempleo, subempleo, subcontratación.

En suma, los llamados trabajos “atípicos” –que no cuentan con los beneficios de un empleo regular, como vacaciones, licencias por maternidad o enfermedad, y jubilación– se han vuelto crecientemente típicos. La proporción de la fuerza laboral protegida por las leyes del trabajo ha disminuido, en perjuicio tanto de los hombres como de las mujeres.

El tiempo de trabajo también ha variado. La distribución regular de la jornada –con horas de entrada y salida relativamente estables y previsibles– se ha reducido, dando lugar a nuevas modalidades con turnos, jornada interrumpida, jornada libre o flexible (Díaz, 2004).

Además, hay una ampliación de las jornadas que, además, incluyen con mayor frecuencia el trabajo en fines de semana y feriados. La mayor intensidad en el ritmo de trabajo se relaciona estrechamente con los cambios experimentados por la estructura salarial, la cual tiene hoy un componente variable fuerte, muchas veces asociado al cumplimiento de metas. Ello exige que los trabajadores desempeñen sus tareas en horarios más extensos o a un ritmo más rápido, a fin de percibir un salario que muchas veces no supera el mínimo.

Los cambios mencionados implican mayores grados de agotamiento y menos horas de descanso, vida familiar, social y personal, lo que finalmente produce fuertes tensiones entre el trabajo remunerado y las responsabilidades familiares.

Según Yáñez (2004), el empleo “típico” y las trayectorias laborales continuas son propias de los hombres, mientras que la “inactividad” y el empleo en condiciones “atípicas” son, frecuentemente, las alternativas disponibles para las mujeres. Si el empleo “típico” se caracterizaba por no tomar en cuenta las responsabilidades familiares, en el caso de los puestos atípicos, por las razones expuestas, se agravan aún más las tensiones entre vida laboral y familiar.

La tendencia a flexibilizar el trabajo femenino tiene que ver con la división sexual del trabajo. Es decir, en nombre de la conciliación de la vida familiar y laboral, que es vista como un problema de las mujeres, se flexibiliza su tiempo de trabajo y también sus salarios, los cuales son asumidos como complementarios.

La flexibilización del trabajo femenino se refleja en los cambios experimentados por diversas ocupaciones que se caracterizan por tener una alta participación de mujeres. En el sector de comercio y “grandes tiendas”, por ejemplo, poseen sistemas de turnos en los cuales se rotan los días de descanso y trabajo y los horarios de entrada y salida son impredecibles. En el área de telefonía y comunicaciones, las plantas de operadoras laboran en función de turnos móviles cuyo objetivo es acomodarse a las necesidades de la empresa y sus clientes. En el comercio detallista y los supermercados, se ha impuesto la llamada “jornada interrumpida”, que implica extender el horario de almuerzo de los trabajadores (el cual no es computado como tiempo de trabajo) a efectos de asegurar su presencia en las horas de mayor actividad y evitar el pago de horas extra. De esta forma, la jornada real es mucho más larga, porque el tiempo de descanso no alcanza para llegar a la casa.

La multiplicación de este tipo de alternativas ha derivado en que cada vez más mujeres trabajan en jornadas extremas: o muy cortas (menos de 20 horas semanales); o muy largas (más de 48). Los datos indican que, en el sector informal, un quinto de las mujeres tiene jornadas muy cortas y un 25% se ubica en el segundo grupo. En condiciones como éstas es difícil, para cualquier trabajador, asumir responsabilidades familiares.

También se han producido cambios importantes en los lugares de trabajo, los cuales se relacionan con nuevas tecnologías que permiten trabajar fuera de la empresa. Modalidades mayoritariamente femeninas como el “trabajo a domicilio” o el “teletrabajo” se realizan en la propia vivienda. Son muchas las mujeres que optan por trabajar desde la casa, justamente para conciliar las tareas remuneradas con las responsabilidades familiares. Sin embargo, parte importante del trabajo domiciliario se paga por pieza, lo cual redundo en una intensificación y alargamiento de la jornada para aumentar los recursos generados.

INFORMALIDAD Y DESPROTECCIÓN

Una de las características de América Latina y el Caribe es la histórica importancia de su economía informal. En los noventa, la mayoría de los nuevos empleos creados fueron informales. En el año 2006, un 44.9% de la población urbana ocupada tenía un trabajo de este tipo (CEPAL, 2008b). En el último tiempo, se han incorporado a este sector nuevos grupos: trabajadores más educados y que desde sus empleos informales proveen insumos a empresas formales (Tokman, 2004). Antes de la crisis algunos países habían comenzado a detener o revertir la tendencia de este sector a

En nombre de la
conciliación de la vida
familiar y laboral, se
flexibiliza el tiempo de
trabajo y también los
salarios de las mujeres.

Al interior de la economía informal, la calidad del empleo de las mujeres es inferior a la de los hombres.

seguir creciendo, pero las condiciones que actualmente enfrenta la región podrían implicar un nuevo repunte de los informales. El tema es complejo. La precariedad laboral y el déficit de trabajo decente se concentran en la economía informal.

Otro rasgo característico de la economía informal es la alta presencia de mujeres. Más de la mitad de las trabajadoras de la región se desempeñan en este sector. De hecho, en el 2006, la tasa de informalidad de las mujeres ocupadas era de 50.7%, contra un 40.5% para los hombres (CEPAL, 2008b). La situación es más grave aún para las mujeres afrodescendientes y aquellas pertenecientes a pueblos originarios. En Brasil, por ejemplo, un 71% de las mujeres negras son trabajadoras informales. Eso, en comparación con un 65% de hombres negros, un 61% de mujeres blancas y un 48% de hombres blancos (Abramo, 2007). En Guatemala ocurre lo propio. En el 2000, en ese país, sólo el 11% de los ocupados indígenas trabajaba formalmente, cuando para los ocupados no indígenas la cifra era de 31%² (Sauma, 2004).

Al interior de la economía informal, la calidad del empleo de las mujeres es inferior a la de los hombres: sus ingresos son más bajos, cuentan con menor cobertura de seguridad social y son mayoría en los segmentos más precarios, como el servicio doméstico y el trabajo familiar no remunerado. En el 2006, en las zonas urbanas de América Latina y el Caribe, un 36% de las mujeres trabajaba por cuenta propia o como familiar no remunerado en comparación con un 32% de los hombres. Esa magnitud aumenta a más de 50% en Bolivia, Ecuador, Guatemala, Honduras y Perú (CEPAL, 2008b).

La informalidad del trabajo femenino se explica por las dificultades de acceso a empleos formales, pero también por la adaptabilidad de los empleos informales a las responsabilidades familiares. La ausencia de horarios y lugares de trabajo fijos permite a las mujeres asumir, en paralelo a un trabajo remunerado, la totalidad de las responsabilidades familiares y las tareas domésticas. Pero el producto de esa decisión no es para nada óptimo. Las responsabilidades que empujan a las mujeres a insertarse en la economía informal, las llevan también a un callejón sin salida de empleos de mala calidad carentes de protección social.

De hecho, el aumento de la informalidad ha llevado a que la población ocupada y protegida por la seguridad social sea hoy mucho menor que antes. Esto implica

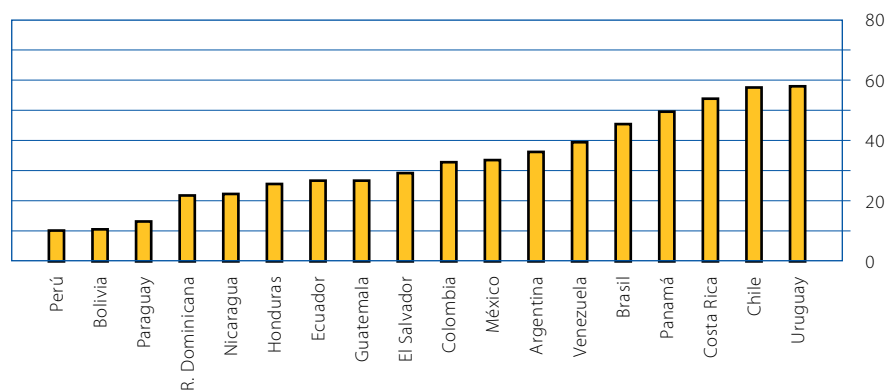
2 Además, la población indígena registraba un índice de pobreza extrema de 20.1% cuatro veces superior al de la población no indígena.

menos personas con acceso a jubilación, licencias médicas o prestaciones ligadas a la maternidad.

En la actualidad, en América Latina y el Caribe, un 44% de la población ocupada urbana y un 37% de la población ocupada total, está afiliada y aporta a los sistemas de seguridad social, cifra que se ha mantenido prácticamente estable desde el 2002. Estos promedios esconden grandes diferencias entre los países y cuando se observa la cobertura para toda la población en edad de trabajar, el panorama es aún más desalentador: sólo un 15% de las mujeres y un 25% de los hombres de entre 15 y 65 años están afiliados a la seguridad social (CEPAL, 2008b).

Esto significa que no sólo hay una cobertura insuficiente, sino que la brecha por sexo es significativa. Como se puede observar en el gráfico 6, la cobertura de pensiones de la PEA femenina es muy baja: supera el 50% sólo en Costa Rica, Chile y Uruguay y en países como Perú y Bolivia, llega a apenas 10%. Esto refleja claramente las fallas en el acceso a los beneficios y garantías de la seguridad social.

GRÁFICO 6
AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE: COBERTURA DE PENSIONES DE LA PEA FEMENINA, 2004-2006
(EN PORCENTAJES)



Fuente: Rofman, Lucchetti y Ourens (2008).

La falta de cobertura agudiza los problemas de pobreza e inequidad cuando trabajadores y trabajadoras alcanzan la edad de retiro y necesitan reemplazar los ingresos provenientes del trabajo por aquellos procedentes de la seguridad social. La mayoría de las mujeres que tienen más de 65 años no cobra pensión de jubilación, pues se han dedicado a lo largo de su vida adulta a realizar tareas

Sólo un 15% de las mujeres de entre 15 y 65 años están afiliados a la seguridad social.

Una contracción económica mundial puede amenazar los logros alcanzados en materia de equidad de género.

domésticas y familiares. En el caso de las mujeres activas laboralmente, en general, presentan trayectorias menos continuas y con salarios inferiores a los masculinos, lo cual también repercute en el monto de su pensión.

LA CRISIS ECONÓMICA AGUDIZA LAS TENSIONES

La crisis económica mundial está provocando importantes efectos en el empleo. Aun cuando no es posible dimensionar su magnitud, las estimaciones se han ido tornando más pesimistas. En octubre de 2008, la OIT alertaba en el Informe sobre las Tendencias Mundiales del Empleo que se perderían 20 millones de empleos por efectos de la crisis y en enero del 2009 ajustó esa cifra a 50 millones. De éstos, unos 22 millones serían mujeres.

Ya se están observando algunos cambios en el mercado laboral que se manifestaron en crisis anteriores. Los datos del último trimestre de 2008 disponibles para la región, muestran que la participación laboral femenina continúa aumentando, pero a un ritmo inferior que en el período anterior.

Por otra parte, las mismas cifras muestran que el desempleo masculino ha aumentado en el último trimestre de 2008 a un mayor ritmo que el femenino. La pérdida de empleos en sectores que concentran ocupación masculina, como la construcción y algunas ramas de la industria, explican esta situación. Los efectos de la crisis en el sector de servicios y particularmente en el comercio, donde se concentra el empleo femenino, se expresarán probablemente con mayor fuerza en los próximos meses.

Los efectos de la crisis en las mujeres están fuertemente influenciados por factores culturales y prejuicios de género. Una contracción económica mundial puede también amenazar los logros alcanzados en materia de equidad de género y profundizar las desigualdades. Esto, a no ser que las políticas para enfrentarla contemplen explícitamente esta dimensión. Sobre este punto se identifican tres peligros:

- i) Que la crisis afecte las posibilidades de inserción laboral y permanencia en el empleo de las mujeres: prejuicios y mitos sobre la mujer como fuerza de trabajo secundaria pueden conducir a que sean las primeras en ser despedidas dentro de una empresa; o que la autoridad, a la hora de diseñar programas de generación de empleo, los oriente hacia sectores

RECUADRO 10

PROGRAMAS PARA ENFRENTAR LA CRISIS QUE INCORPORAN LA DIMENSIÓN DE GÉNERO

En Brasil, la Secretaria Especial de Políticas para las Mujeres de la Presidencia de la República creó el “Grupo Técnico Crise Internacional e os Impactos sobre as Mulheres”, un equipo de trabajo ad hoc en el ámbito del Observatorio Brasil de Igualdad de Género, que funciona bajo la coordinación de la SPM. El grupo está compuesto por la OIT, el IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), el IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada), el Ministerio de Trabajo e Empleo y el DIEESE (Departamento Intersindical de Estadística e Estudos Socio Econômicos), además de profesoras y especialistas invitadas. El objetivo es el monitoreo de los impactos de la crisis económica internacional en la vida de las mujeres. Las actividades incluyen la producción de estudios y difusión sistemática de información desde la perspectiva de género, para apoyar la toma de decisiones y la elaboración de políticas de reversión y compensación de los efectos de la crisis mundial.

En Chile, las políticas de empleo implementadas como respuesta a la crisis han incluido algunas medidas que promueven el empleo femenino. Como parte del Plan de Estímulo Fiscal, se creó un subsidio al empleo juvenil, correspondiente al 30% del salario mensual. Las mujeres trabajadoras de entre 18 y 24 años tienen derecho a una extensión de este subsidio por cada hijo nacido vivo, equivalente a la duración del período pre y post natal.

En todas las regiones del país se han creado Comités Regionales de Empleo, a fin de mitigar los efectos de la crisis económica internacional. En la región de Los Lagos, existe una especial preocupación por el desempleo femenino en la industria salmonera, el cual podría llegar a 60%. Frente a ello, se están implementando diversas líneas de trabajo, tales como proyectos de inversión local en mano de obra por 10 mil millones de pesos. También, a través de Sercotec y el programa “Capital semilla”, se pretende generar trabajo para unas mil mujeres en empresas de menor tamaño. Además, se ha programado la creación de salas cuna en la región, con lo cual se podrían generar 900 puestos adicionales de trabajo. Ello, junto con facilitar la inserción laboral de las madres trabajadoras.

Fuente: <http://www.prensapresidencia.cl>

tradicionalmente masculinos. Ello, bajo el supuesto de que quienes más necesitan generar ingresos son los hombres.

- ii) Aumento de las tareas no remuneradas al interior del hogar y, como consecuencia de ello, un incremento en las tensiones entre trabajo y familia para las mujeres: según la experiencia de crisis pasadas, la disminución del ingreso familiar provoca un aumento en las labores domésticas que realizan las mujeres. Ello, pues las familias tienden a reemplazar la compra de bienes y servicios por su producción casera. En este mismo sentido, una eventual disminución de prestaciones sociales en ámbitos como la salud y la educación, provocará una recarga en las tareas de las mujeres.
- iii) Aumento de la brecha de ingresos entre hombres y mujeres, por tres vías: aquellas que se desempeñan en la economía informal (más de la mitad de las ocupadas), corren más riesgos que sus remuneraciones disminuyan

ya que el funcionamiento de las instituciones laborales –que protegen sus derechos– es más débil. Debido a los factores culturales que suponen que la mujer cumple un papel menos importante en la manutención de la familia, además de su menor presencia en organizaciones sindicales y en sectores que negocian colectivamente, puede ocurrir que ellas sufran una caída de sus salarios reales y asuman en forma desproporcionada los costos de la crisis. Por último, frente a la necesidad de enfrentar el aumento del desempleo, es posible que los mecanismos de control de la discriminación salarial pierdan prioridad.

Las nuevas familias

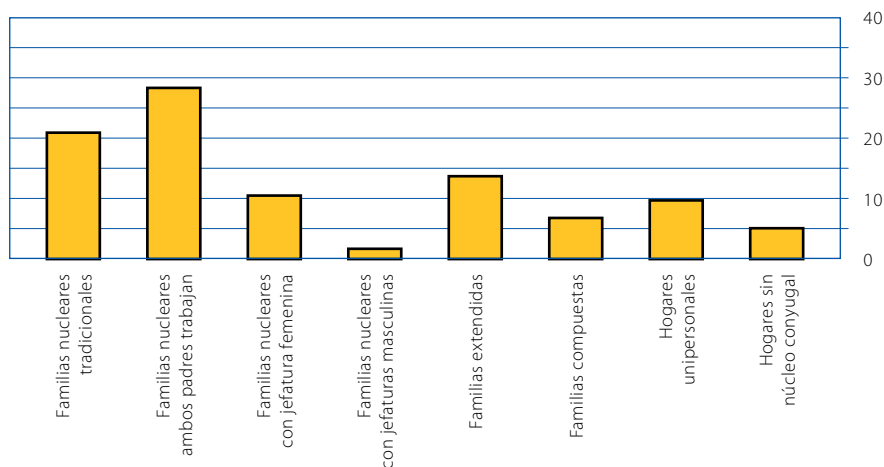
Durante las últimas décadas, las profundas transformaciones sociodemográficas han generado cambios en las familias de América Latina y el Caribe e incidido en el vínculo que éstas mantienen con la economía y los mercados laborales. Esto ha creado un nuevo balance de demanda y oferta de cuidados al interior de los hogares.

Las formas tradicionales de familia han dado lugar a una gran diversidad.

LA IMPORTANCIA DE LA JEFATURA DE HOGAR FEMENINA EN LA REGIÓN

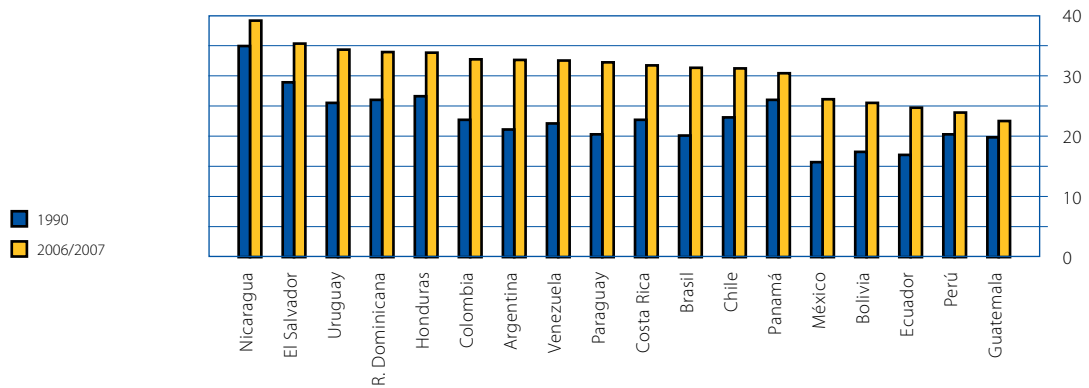
Primero, se observa que las formas tradicionales de familia han dado lugar a una gran diversidad (gráfico 7) Hasta hace tres décadas, en la región dominaba el modelo clásico de familia nuclear, en la cual sólo el hombre trabajaba remuneradamente. Este modelo ha perdido su importancia, así como también han disminuído las familias extensas, en las que además de madres y padres hay otras personas adultas en la casa. En cambio, han aumentado las familias con dos fuentes de ingreso, los hogares unipersonales y los monoparentales, en los que una sola persona adulta se hace cargo de la familia.

GRÁFICO 7
AMÉRICA LATINA (18 PAÍSES): ESTRUCTURA DE HOGARES Y FAMILIAS URBANAS, 2005
(PORCENTAJE DE HOGARES)



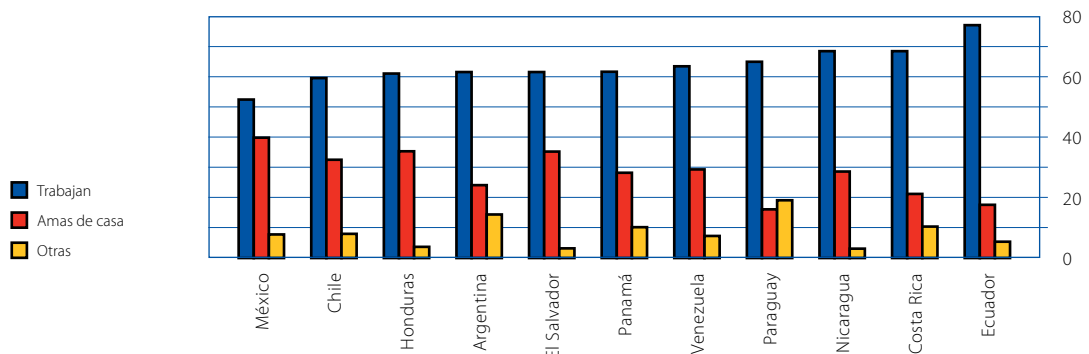
Fuente: Arriagada (2007).

GRÁFICO 8
AMÉRICA LATINA (18 PAÍSES): HOGARES URBANOS CON JEFATURA FEMENINA, 1990 - 2006/2007
 (PORCENTAJE DE HOGARES)



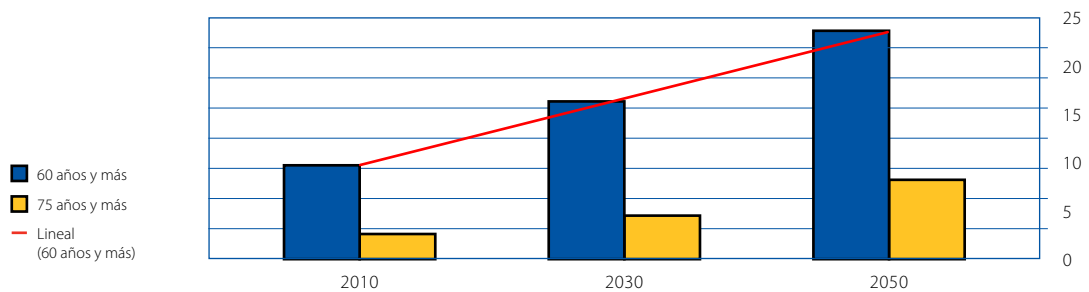
Fuente: CEPAL (2008a).

GRÁFICO 9
AMÉRICA LATINA (11 PAÍSES): ACTIVIDAD DE LAS MUJERES JEFAS DE HOGARES URBANOS, CON MENORES DE 6 AÑOS, 2006/2007



Fuente: OIT sobre la base de las encuestas de los países respectivas.

GRÁFICO 10
AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE: PROYECCIONES DEL PORCENTAJE DE POBLACIÓN DE 60 AÑOS Y MÁS, 2010, 2030 Y 2050



Fuente: CELADE (2007).

Segundo, el tamaño medio de la familia se ha reducido. Esto se debe a tres razones: se ha postergado la primera unión de pareja; ha disminuido el número de hijos/as y ha aumentado el tiempo que transcurre entre ellos. Esto, especialmente entre las mujeres de sectores medios y altos de áreas urbanas (Arriagada, 2004a).

Uno de los cambios más importantes registrados en la región es el incremento de los hogares con una sola persona adulta a su cargo. Esta persona es casi siempre mujer. De hecho, la proporción de familias encabezadas por mujeres representa hoy, en promedio, un 30% del total de los hogares en la región. En países como Nicaragua, la cifra se eleva a casi 40%³ (gráfico 8).

Los hogares monoparentales liderados por mujeres enfrentan enormes dificultades para combinar el trabajo doméstico y de cuidado con las actividades remuneradas. De ello dan cuenta dos datos aparentemente contradictorios. El primero es que la mayoría de las mujeres jefas de hogar (entre el 52% y el 77%) están en el mercado laboral (gráfico 9). Sin embargo, estos hogares tienden a ser más pobres: en 11 de 18 países de la región la incidencia de la extrema pobreza es superior aquí que en el resto de las familias (CEPAL, 2008b) ¿Por qué? La principal causa está asociada a los menores ingresos que perciben estas mujeres debido a la discriminación salarial, por la mayor dificultad que enfrentan para conciliar el trabajo remunerado con las responsabilidades familiares sin contar con la ayuda de otros adultos. Frente a una oferta y cobertura de servicios preescolares insuficientes, estas mujeres deben buscar alternativas que generalmente van en detrimento del cuidado de sus hijos o hijas; o del trabajo en que se insertan.

NUEVAS DEMANDAS DE CUIDADO POR EL ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN

Entre las principales transformaciones demográficas de América Latina y el Caribe están la disminución del ritmo de crecimiento poblacional y el acelerado proceso de envejecimiento.

El aumento de la población de adultos mayores es un rasgo común en todo el mundo, sin embargo, llama la atención la velocidad de este proceso en la región.

3 Un fenómeno reciente es el leve e incipiente aumento de los hogares monoparentales de jefatura masculina, es decir, de padres que viven solos con sus hijos. En algunos países, este fenómeno se relaciona con los procesos de migración femenina y genera demandas específicas de cuidado.

Familias encabezadas por mujeres representan hoy un 30% del total de los hogares en la región.

La zona geográfica,
el sector socioeconómico
y el nivel educativo, son
factores determinantes
respecto al tamaño
y composición de las
familias.

Ya en 2002, un 20.8% de los hogares urbanos tenía entre sus miembros al menos un adulto mayor y un 5.1% más de dos (Arriagada, 2004b). Se estima que, actualmente, la población de personas adultas mayores alcanza a un 9% del total de habitantes y que en cinco años más constituirá un 13%, lo cual redundará en un incremento importante en la demanda de cuidados especializados (gráfico 10). En el año 2050 las personas adultas mayores constituirán el 23.4% de la población total, es decir, prácticamente uno de cada cuatro latinoamericanos será una persona adulta mayor.

La segunda gran transformación demográfica en la región es el descenso de la fecundidad: su tasa global se estima en 2.4 para el período 2005/2010 y en 2.1 para 2015/2020. Así, para el 2020, la demanda de cuidados respecto de los menores de edad se reducirá mientras que, en el caso de los adultos mayores, aumentará. Sin embargo, existen importantes diferencias entre los países de la región, los cuales se encuentran en diversas etapas de transición demográfica.

Al igual que ha ocurrido en varios países de Europa, la reducción de la fecundidad y la postergación del primer nacimiento pueden estar relacionadas con las dificultades que enfrentan las mujeres para conciliar maternidad y trabajo remunerado en ausencia de servicios de cuidado accesibles. Ahora, en el caso de América Latina y el Caribe, las tendencias generales ocultan importantes diferencias. La zona geográfica, el sector socioeconómico y el nivel educativo, son factores determinantes respecto al tamaño y composición de las familias y, consecuentemente, en la conciliación entre vida laboral y personal.

La caída de la fecundidad es mayor en las zonas urbanas que en las rurales. Además, las mujeres con más años de estudio suelen tener niños/as más tarde y en menor número que las de menos educación. Las mujeres indígenas presentan una fecundidad siempre más alta que las que no indígenas, tanto en áreas urbanas como rurales. Por ejemplo, en Panamá, el promedio de hijos de mujeres indígenas es de 6.6 y el de mujeres no indígenas de 2.9 (CEPAL, 2007c).

En los sectores sociales más bajos se agrava el problema de la conciliación por la necesidad de atender a un número mayor de niños/as. Por ejemplo, si se comparan los hogares urbanos pertenecientes al 20% de ingresos inferiores con los del 20% más rico, se observa una importante diferencia: en los hogares más pobres de Argentina, Bolivia, México, Nicaragua, Paraguay y Uruguay, viven dos personas más (CEPAL, 2008a).

RECUADRO 11

EMBARAZO ADOLESCENTE: PARA EL 2010 LATINOAMÉRICA TENDRÁ LA SEGUNDA TASA MÁS ALTA DEL MUNDO

A pesar del descenso en el índice global de fecundidad en la región, el embarazo precoz ha aumentado. Casi una cuarta parte de las jóvenes latinoamericanas han sido madres antes de los 20 años. En el grupo de 15 a 19 años, para el período 2005/2010, se estima que la tasa alcanzará a 76.2 por mil: la segunda más alta del mundo después de África.

La maternidad adolescente incide decisivamente en los patrones de empleo de las jóvenes y refuerza las desigualdades de género. Ello, pues sus posibilidades de continuar estudiando se ven limitadas, lo mismo que la formación para el trabajo, todo lo cual afecta su preparación para el mundo laboral. Las jóvenes madres en su gran mayoría viven con sus padres y se dedican a actividades domésticas: a cuidar a sus hijos/as o a sus hermanos menores. Aquellas que están insertas en el mercado laboral, las menos, en general acceden a ocupaciones muy precarias.

La maternidad temprana se concentra entre las adolescentes de hogares de menores ingresos y constituye un factor de reproducción intergeneracional de la pobreza. Entre los grupos de mayores ingresos de América Latina y el Caribe, menos de un 5% de las jóvenes han sido madres antes de los 17 años. Esto, contra un 20 a 35% de las jóvenes pertenecientes a familias de menores ingresos (el porcentaje varía dependiendo del país).

Fuente: OIT (2007a); Valenzuela (2007).

La tensa **relación** entre trabajo y familia

Los hombres no han
asumido de manera
equivalente la
corresponsabilidad de las
tareas domésticas.

Mientras predominaba el modelo familiar de hombre proveedor y mujer ama de casa, las familias de América Latina y el Caribe se organizaban en torno a una clara división de tareas entre la pareja.

En la actualidad, las mujeres comparten con los hombres el papel de proveer ingresos, lo que marca un cambio drástico con el modelo familiar tradicional. Sin embargo, está pendiente el correlato de ese proceso: los hombres no han asumido de manera equivalente la corresponsabilidad de las tareas domésticas. A pesar de su mayor participación en el trabajo remunerado, las mujeres siguen dedicando muchas horas a las labores dentro del hogar.

El funcionamiento de las sociedades todavía supone que hay una persona dentro del hogar dedicada completamente al cuidado de la familia. Los horarios escolares y de los servicios públicos, de hecho no son compatibles con los de una familia en que todas las personas adultas trabajan remuneradamente. Y no se ha generado un aumento suficiente en la provisión de infraestructura y servicios de apoyo para cubrir las necesidades de niños, niñas y otras personas dependientes.

De aquí las tensiones. Pues la creciente participación femenina en el mercado de trabajo se da en un contexto de mayor inseguridad y menor protección social, en sectores altamente informales y todo ello combinado con una débil respuesta social y altos grados de inercia al interior de las familias. Así, las mujeres han tenido que asumir una doble ocupación, desplazándose continuamente de un espacio a otro, superponiendo e intensificando sus tiempos de trabajo remunerado y no remunerado.

¿POR QUÉ LAS JORNADAS DE LAS MUJERES SON MÁS LARGAS?

Al sumar el trabajo que las mujeres realizan para el mercado con el que dedican al cuidado de la familia, se constata que trabajan una mayor cantidad de horas diarias que los hombres. El tiempo que mujeres y hombres destinan al trabajo crece cada día más. En paralelo, disponen de menos espacio para la familia, la vida social y las actividades de ocio y recreación. Esta situación es más grave para las

RECUADRO 12

ENCUESTAS PARA MEDIR EL TRABAJO TOTAL DE HOMBRES Y MUJERES

Hacer visible la contribución de las mujeres al bienestar social y a la economía a través del cuidado de la familia es fundamental para el logro de la equidad de género. Las encuestas de uso de tiempo permiten medir el uso del tiempo en general y aquel destinado a las actividades no remuneradas en particular. Esto, además de evaluar las necesidades de cuidado de distintas poblaciones en determinados momentos de su ciclo vital y familiar. A través de este instrumento, se hace visible la importancia del trabajo no remunerado realizado fuera del mercado y su contribución al consumo y bienestar de hogares y de la sociedad.

Desde 2000, en 14 países latinoamericanos se han efectuado encuestas de uso de tiempo: Argentina, 2005; Bolivia, 2001; Brasil, 2001 y 2005; Chile, 2007; Colombia, 2006 y 2008; Costa Rica, 2004; Cuba, 2001; Ecuador, 2007; El Salvador, 2005; Guatemala, 2000; México, 2002; Panamá, 2005; Uruguay, 2003 y 2007 y Venezuela, 2008.

Contar con estas mediciones es un gran avance. El desafío ahora es lograr mayores niveles de comparación, estandarizando los tipos de encuesta, el período de referencia y la formulación de preguntas. Además, sería útil replicarlas, ya que aunque se trata de comportamientos sociales altamente inerciales, esto permitiría medir los efectos de las políticas públicas conciliatorias, dando luces sobre aquellas que deberían ponerse en marcha. El Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) ha tenido un activo papel en promover y apoyar la realización de las encuestas de uso de tiempo en la región. Un ejemplo a destacar es el de Uruguay, donde la implementación será bianual, junto con la encuesta periódica de hogares.

mujeres, especialmente aquellas provenientes de hogares más pobres. Es decir, el uso del tiempo reproduce las desigualdades socioeconómicas y de género que caracterizan la región.

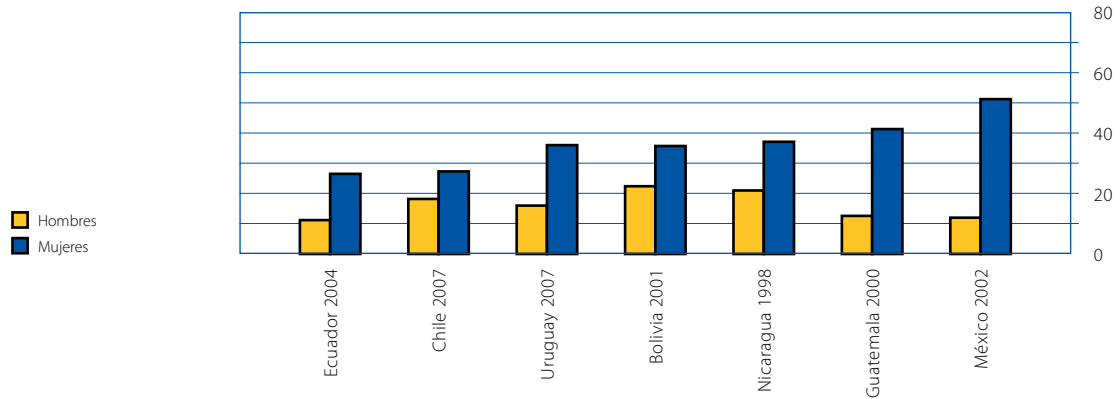
Contrario al sentido común según el cual las mujeres realizan el trabajo doméstico porque no están insertas en el mercado laboral, las encuestas muestran claramente que ellas siempre son responsables de estas tareas, sean amas de casa o trabajen remuneradamente. Los datos para algunos países de América Latina⁴ muestran que la carga total de trabajo (doméstico y extra doméstico) de las mujeres supera a la de los hombres, en promedio, en poco más de una hora diaria (CEPAL, 2007).

Como se observa en el gráfico 11, las mujeres destinan entre 1.5 (Chile) y 4 (México) veces más tiempo que los hombres a los quehaceres del hogar y el cuidado de la familia. La presencia de adultos/as mayores y personas enfermas aumenta la participación y el tiempo destinado por las mujeres a ese tipo de tareas. Lo mismo ocurre cuando hay niños en el hogar. En el caso de los hombres, no se encuentran grandes variaciones y, en algunos países, por ejemplo Nicaragua, se observa incluso una leve reducción (gráfico 12).

La carga total de trabajo de las mujeres supera a la de los hombres.

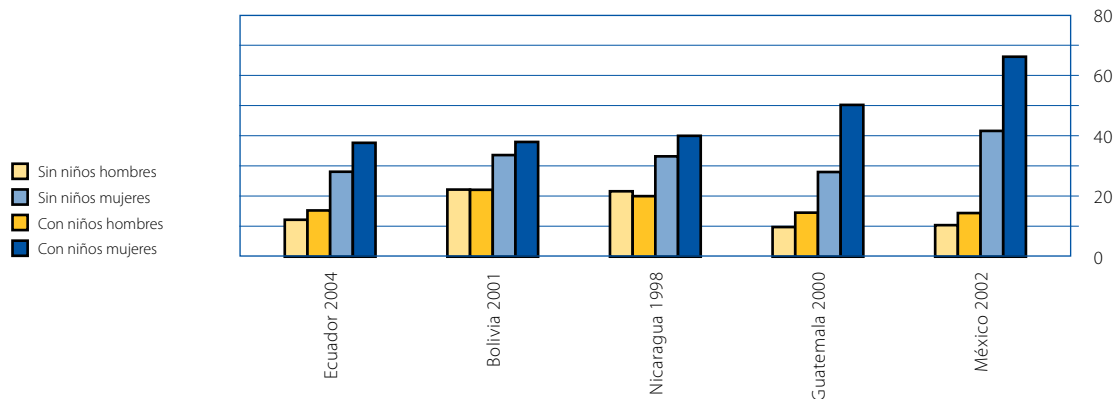
4 Bolivia, 2001; Guatemala, 2000 y Nicaragua 2008.

GRÁFICO 11
PAÍSES SELECCIONADOS: HORAS SEMANALES PROMEDIO DESTINADAS A QUEHACERES DEL HOGAR POR SEXO, ALREDEDOR DE 2000



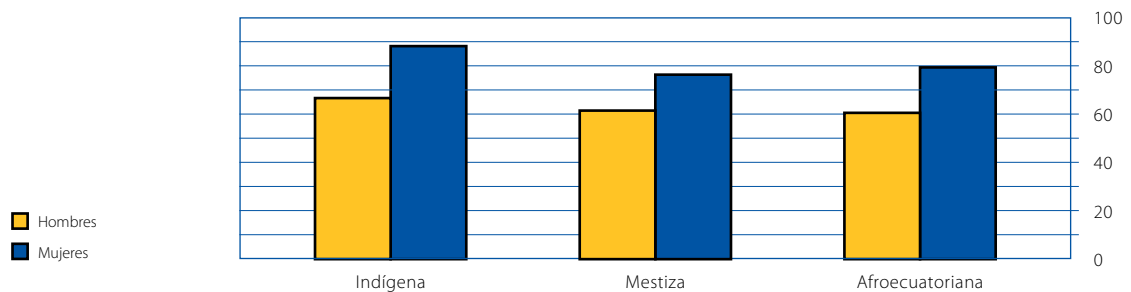
Fuente: Elaboración sobre la base a Milosavljevic y Tacla (2007), INE (2008) y Aguirre (2009).

GRÁFICO 12
PAÍSES SELECCIONADOS: PROMEDIO DE HORAS SEMANALES DESTINADAS A LOS QUEHACERES DEL HOGAR POR SEXO Y PRESENCIA DE NIÑOS, ALREDEDOR DE 2000



Fuente: Elaboración sobre la base a Milosavljevic y Tacla (2007).

GRÁFICO 13
ECUADOR: CARGA GLOBAL DE TRABAJO, SEGÚN ETNIA
 (HORAS DE TRABAJO SEMANALES)



Fuente: CONAMU (2007).

RECUADRO 13

LA JORNADA LABORAL DE LAS MUJERES ES MAYOR

Aún cuando las encuestas de uso de tiempo no son comparables entre sí, se observan las siguientes tendencias:

Los hombres tienen una menor participación e invierten menos tiempo en las actividades domésticas y de cuidado. Por ejemplo, en México (2002), las mujeres aportan 85% del tiempo total de trabajo doméstico y los hombres, un 15%. Las mujeres destinan, en promedio, 14 horas a la semana exclusivamente al cuidado de niños y otros miembros del hogar, en cambio los hombres contribuyen con la mitad: 7.6 horas.

El mayor tiempo dedicado a estas actividades por parte de las mujeres se incrementa notablemente en los tramos del ciclo vital asociados a la tenencia de niños/as. En el caso de los hombres, el tiempo permanece prácticamente constante durante todo su ciclo vital.

La jornada laboral de las mujeres es inferior a la de los hombres, debido a la necesidad de atender responsabilidades domésticas y familiares. En la encuesta realizada en Chile (2007) se encontró que, del tiempo total destinado al cuidado de personas en el hogar, las mujeres ejecutan un 78.2% y los hombres un 22.8%. Con respecto a las tareas domésticas, las mujeres disponen un 66.4% y los hombres un 33.6%. Para el trabajo remunerado la relación es la opuesta: 38% es ejecutado por mujeres y 69% por hombres.

Incluso cuando las mujeres trabajan remuneradamente, la distribución de las tareas domésticas y de cuidado sigue siendo desigual. En México, en las familias en las que ambos cónyuges trabajan remuneradamente, los hombres destinan más horas al mercado laboral y ellas a la familia. Ellos destinan al trabajo remunerado 52 horas semanales y ellas 37; a la limpieza de la vivienda ellos 4 y ellas 15; a cocinar ellos 7 y ellas 15 y media; al cuidado de niños/as ellos casi 8 y ellas 12; y al aseo y cuidado de la ropa ellos una hora y media y ellas poco más de 8 horas (INEGI, 2004).

El tiempo total de trabajo de ellas es mayor, como ocurre también en el resto de los países: en Bolivia (2001) la relación es 10.8 horas semanales (hombres) contra 12.8 (mujeres). En Nicaragua (1998) 10.6 y 11.9, respectivamente.

Fuente: Elaboración sobre la base de Milosavljesic y Tacla (2007), CEPAL (2007b).

Por otra parte, en materia de cuidados, las tareas de hombres y mujeres son diferentes así como lo ilustran los datos relativos a Uruguay (2007): los hombres se dedican a tareas menos rutinarias –jugar con sus hijos por ejemplo– mientras que las mujeres se encargan de las labores cotidianas relacionadas con la alimentación e higiene.

Existen factores sociales y económicos que acentúan la brecha de género. Por ejemplo, al comparar el tiempo total de trabajo de hombres y mujeres según su origen étnico, se observa que la mayor sobrecarga recae en las mujeres indígenas (gráfico 13).

La brecha de género en el uso del tiempo se profundiza en los grupos socioeconómicos más bajos: las mujeres pobres son las que más tiempo destinan al las tareas del hogar. Sobre este punto, los datos de México son elocuentes: entre las

La brecha de género en el uso del tiempo se profundiza en los grupos socioeconómicos más bajos.

Las construcciones culturales transformaron esa rígida división sexual del trabajo en una especialización “natural”.

familias de doble proveedor, las mujeres pobres destinan diez horas semanales más al trabajo doméstico que las no pobres, en tanto, los hombres pobres destinan a esas mismas tareas dos horas menos que los no pobres. Estos datos confirman la mayor rigidez de papeles tradicionales de género en las familias de menores recursos, es decir, precisamente quienes más necesitan de un segundo ingreso para lidiar con las privaciones socioeconómicas. Esto es particularmente grave, puesto que se sabe que la falta de tiempo y las dificultades en conciliar las actividades remuneradas con las domésticas es una de las principales razones por las cuales las mujeres no buscan trabajo.

Debido al mayor tiempo que las mujeres dedican a las labores domésticas, sus jornadas laborales son más cortas que las de los hombres. Aunque la brecha se ha ido cerrando, menos de la mitad (45%) de las trabajadoras de América Latina y el Caribe trabaja en jornada completa (41 horas o más a la semana), en comparación con un 63% de los hombres. Esto tiene consecuencias negativas en el nivel de sus remuneraciones mensuales y en las jubilaciones de las mujeres.

MITOS Y PREJUICIOS EN TORNO AL TRABAJO FEMENINO

Muchas personas todavía piensan que el conflicto entre vida laboral y familiar es un problema de las mujeres. Esto se explica por las percepciones tradicionales acerca de los papeles que corresponde jugar a cada uno en la sociedad. Históricamente, las tareas domésticas eran ejecutadas en conjunto con otras actividades ligadas directamente a la producción. Con la industrialización, la unidad doméstica fue separada de la unidad de producción y se estableció una división sexual del trabajo más rígida. Así, la mujer quedó principalmente a cargo de las tareas reproductivas dentro del hogar, en tanto el hombre pasó a desempeñarse en tareas productivas fuera de ese espacio, por las que empezó a recibir una remuneración.

Las construcciones culturales transformaron esa rígida división sexual del trabajo en una especialización “natural”. Además, el papel de esposa y madre fue mistificado: el que las mujeres se dedicaran sólo al hogar se transformó en un símbolo de estatus y se generó un culto a la domesticidad en el cual la familia y el hogar pasaron a ser considerados espacios de afecto y crianza, a cargo de ellas. Así, se racionalizaron dos creencias: la primera sostiene que el trabajo no remunerado en el hogar era trabajo de mujer y, la segunda, que en realidad no era trabajo (Barker y Feiner, 2004).

Pese a ello, el rol económico de la mujer nunca dejó de ser doblemente importante tanto por el aporte de su labor cotidiana a la reproducción de la fuerza de trabajo (cocinar, lavar, cuidar de la salud y nutrición de los miembros de la familia) como por la contribución de sus tareas productivas (remuneradas y no) a las estrategias de supervivencia y bienestar familiar.

Así, la construcción de la domesticidad femenina ha sido más cultural que real, pero está tan arraigada que ha inspirado tanto políticas públicas, como legislación laboral, prácticas sociales y negociaciones familiares. De hecho, persisten en la región dos mitos que están arraigados bajo la forma de percepciones muy poderosas y que residen en la base de las tensiones entre trabajo y familia: el primero, encomienda a las mujeres el cuidado de la familia, hijos e hijas como su principal tarea, el segundo, las considera una fuerza de trabajo secundaria, cuyos ingresos son un complemento de los recursos generados por los hombres.

MITO A: El papel fundamental de las mujeres es cuidar a su familia y a sus hijos e hijas

Pese a que hoy las mujeres se han integrado al ámbito público tras su incorporación masiva al sistema educativo y laboral, todavía opera con fuerza la imagen según la cual el lugar propio de ellas es la casa y su función principal el cuidado de la familia.

Esto se refleja, por ejemplo, en la resistencia que todavía expresan algunos grupos frente a la autonomía de las mujeres. Al respecto, García y de Oliveira (2003) han estudiado las dificultades que enfrentan ellas para salir de sus casas, especialmente en sectores populares. Muchas mujeres deben pedir permiso a sus parejas para visitar parientes, asistir a los centros de salud o salir a trabajar y el incumplimiento de este mandato puede generar violencia hacia ellas.

Diversos estudios de opinión muestran que se sigue valorando su papel tradicional dentro de la familia (Inglehart, et al, 2004, Sunkel, 2004). Es decir, aún es fuerte la imagen de la madre como responsable casi única de la estabilidad física, social y psicológica de hijos e hijas; e incluso se tiende a asociar el trabajo remunerado de las mujeres y su salida al mundo público con el aumento de la violencia juvenil y otras formas de desintegración social.

Dado que en la actualidad más de la mitad de las mujeres en edad de trabajar desempeñan una labor productiva, viven la tensión entre ambas esferas con culpa y altos niveles de insatisfacción.

Las mujeres viven la
tensión entre ambas
esferas con culpa y altos
niveles de insatisfacción.

Las mujeres son las primeras en ser despedidas en momentos de crisis en tanto que el alto desempleo femenino no conlleva al mismo tipo de respuestas que un alza del desempleo masculino.

MITO B: Las mujeres constituyen una fuerza de trabajo secundaria y su salario es sólo una ayuda al presupuesto familiar

La noción de la mano de obra femenina como secundaria se estructura en torno a la idea de que tanto el ingreso como el desempeño de la mujer en el mercado laboral están determinados por los papeles que ocupa en la esfera doméstica; y que es menos importante que el trabajo del hombre jefe de hogar (Abramo, 2007). Esta concepción contribuye a desvalorizar el trabajo de las mujeres y tiene una serie de consecuencias en materia de políticas públicas y comportamientos privados. Una derivación de esto es que sus ingresos son considerados como un complemento y, por lo tanto, mucho más prescindibles que los del hombre. En consecuencia, y bajo este supuesto, las mujeres son las primeras en ser despedidas en momentos de crisis en tanto que el alto desempleo femenino no conlleva al mismo tipo de respuestas que un alza del desempleo masculino.

Además del concepto “fuerza de trabajo secundaria”, persisten en el imaginario empresarial y social nociones tradicionales respecto al desempeño de hombres y mujeres que suponen diferencias de habilidades, productividad y compromisos en materia laboral. Estos supuestos contaminan las prácticas de reclutamiento y los sistemas de remuneración, que son claramente desfavorables para las mujeres (Abramo, Godoy y Todaro, 1998).

La figura del trabajador de tiempo completo (hombre) y con familia a cargo refuerza la percepción que tienen los hombres de sí mismos como proveedores más que como cuidadores. Sus obligaciones se centran en su aporte familiar (recursos económicos y derechos de seguridad social), en tanto los derechos relativos al cuidado –licencias por nacimiento de hijos, servicios de atención infantil– se asocian al trabajo de las mujeres. Esta división entre la esfera productiva y reproductiva constituye uno de los ejes de las identidades masculina y femenina.

Diversos estudios muestran que en la mayoría de los hombres está presente la percepción de que su papel de proveedor los exime de buena parte de las tareas domésticas, de crianza o cuidado de adultos mayores. De acuerdo a estudios realizados en diversos países como Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México y Perú, la posición de los hombres no es homogénea y es posible identificar diferencias en el grado de aceptación de la idea del trabajo remunerado de las mujeres⁵. De acuerdo con Faur (2006), un primer grupo está conformado por hombres jóvenes, de mayor nivel educativo. Ellos reconocen que el trabajo es un derecho de la mujer

5 Al respecto, ver entre otros, Faur (2006); Bruschini (2008); Olavarría y Parrini (2000); Faur (2006) y Fuller (1998).

y que abre posibilidades de mayor equidad entre los géneros. Sin embargo, frente a situaciones críticas como la enfermedad de hijos/as o padres no hay dudas: son las mujeres quienes deben afrontar la situación.

Un segundo grupo acepta pragmáticamente el trabajo femenino, debido a la necesidad de la familia de contar con un ingreso adicional. Sin embargo, estos hombres muestran una cierta incomodidad frente a la conciliación y sus eventuales roles en el cuidado de la familia, ya que consideran que hay una serie de tareas que son de exclusiva responsabilidad de las mujeres.

Un estudio reciente sobre la lógica de reclutamiento de personal para la gerencia de las grandes empresas muestra que los ejecutivos hombres requieren mujeres que supediten sus proyectos profesionales a sus propias carreras corporativas (Olavarría, 2008).

El tercer grupo está conformado por hombres que se oponen explícitamente al trabajo de las mujeres y consideran que éste es incompatible con la crianza de hijas e hijos y el cuidado de la familia. El trabajo de la mujer es percibido como un cuestionamiento al papel del hombre en tanto proveedor, e incompatible con el bienestar de la familia. La “ausencia” de la mujer –lo que deja de ofrecer a la familia– aparece aquí como más importante que lo que aporta producto del ingreso laboral.

Es de destacar que, en general, en ninguno de los grupos, los hombres perciben la necesidad de compatibilizar su propio trabajo productivo con la participación en tareas del hogar, como sí se espera de las mujeres.

En suma, en la medida que estas construcciones culturales persistan se dará por sentado que son las mujeres quienes deben conciliar sus papeles de ama de casa y de madre y cuidadora, junto con su rol de trabajadora remunerada. Así, se olvida que el devenir de las nuevas generaciones y el cuidado de las personas dependientes es una responsabilidad compartida por todos: la sociedad, los gobiernos, las organizaciones sociales, los hombres y las mujeres.

CÓMO LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES LIMITAN LA PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA

Si bien no todas las mujeres cuya actividad principal son los quehaceres del hogar quisieran estar en el mercado laboral, una buena parte de ellas aspira a tener

Los hombres no perciben la necesidad de compatibilizar su propio trabajo productivo con la participación en tareas del hogar, como sí se espera de las mujeres.

En el mundo del trabajo,
se atribuye a la familia
significados diferentes
según se trate de
hombres o de mujeres.

un empleo e ingresos propios. Sin embargo, no pueden hacerlo debido a sus obligaciones domésticas y de cuidado de la familia. Según una reciente encuesta realizada en Santiago de Chile, un 70% de las mujeres dueñas de casa desearía trabajar remuneradamente y no puede hacerlo porque no tiene cómo resolver el cuidado de los hijos (ComunidadMujer, Datavoz y OIT, 2009).

La división de las actividades entre productivas (vinculadas al mercado) y reproductivas (relacionadas con el cuidado de los seres humanos), se proyecta en los patrones de inserción laboral de las mujeres y una desvalorización de sus labores en el mercado de trabajo. Reconocer que existe una estrecha conexión entre el trabajo remunerado y no remunerado ha permitido observar las consecuencias negativas de las obligaciones domésticas en la vida de las mujeres: carreras interrumpidas, salarios más bajos y empleos de peor calidad.

En el mundo del trabajo, se atribuye a la familia significados diferentes según se trate de hombres o de mujeres. Las mujeres (especialmente las jóvenes) son consideradas un riesgo por ser o llegar a ser madres. Se asume que su prioridad son los hijos y las hijas (no así en el caso de los padres), y que las responsabilidades familiares perjudican su productividad, disponibilidad y dedicación al trabajo. Esto juega en contra de las trabajadoras en los procesos de contratación, promoción, fijación de salarios y despido (Heymann, 2004). Al postular a un puesto, por ejemplo, es habitual que se les pregunte por su situación familiar. Si se constata la existencia de hijos/as menores, corren mayores riesgos de no ser contratadas o promovidas. Ello, pues se presume que tendrán ausencias laborales debido a enfermedades de hijos/as y otros imprevistos vinculados a la vida familiar.

Cuando estas tareas no son compartidas con la pareja, efectivamente recaen en las madres trabajadoras, quienes pierden días laborales (y, por tanto, de salario) por tener que atender responsabilidades familiares.

El problema de fondo es que el mercado laboral no está pensado para personas con responsabilidades familiares, sino para quienes dispongan del aporte de alguien que se haga cargo de las necesidades de cuidado de su familia. De ahí el concepto de “modelo masculino de empleo”, según el cual el costo de contratar mano de obra femenina es alto si se lo compara con el de contratar hombres, por lo que es preferible abrir vacantes para ellos. Esta creencia es una falacia, tal como lo muestra un estudio de la OIT realizado en cinco países latinoamericanos (recuadro 14).

RECUADRO 14

ESTUDIO DE LA OIT DERRIBA MITO DE LOS MAYORES COSTOS LABORALES DE LAS MUJERES

Un estudio sobre los costos salariales y no salariales de contratación de hombres y mujeres en Argentina, Brasil, Chile, México y Uruguay, mostró que los costos monetarios asociados a la contratación de una mujer son muy reducidos para el empleador: representan menos del 2% de la remuneración bruta mensual, variando de un 0.2% en México a un 1.8% en Chile. En lo que se refiere a los costos relacionados con la maternidad, el estudio evidencia, en primer lugar, una baja incidencia anual de embarazos y, por lo tanto, de licencias por maternidad y de las prestaciones asociadas a ella. Asimismo, la legislación de los países estudiados establece que las prestaciones monetarias de la licencia así como la atención médica de la trabajadora durante el embarazo y el parto no son financiadas directamente por los empleadores, sino mediante fondos públicos, seguridad social o las cotizaciones realizadas por las propias trabajadoras a sistemas privados. De ahí que los costos relacionados con la maternidad no recaen en ningún caso sobre los empleadores de las trabajadoras mujeres.

Los gastos relacionados con el derecho a sala cuna son el principal componente de los costos directos de contratación de una mujer para los empleadores en Argentina y Chile. Aun así, se trata de un ítem reducido: en torno al 1% de las remuneraciones brutas de las trabajadoras, cifra similar a los costos asociados al derecho a la lactancia. Los costos monetarios directos de reemplazo de las trabajadoras que usan esta licencia son aún más reducidos y representan menos de 0.1% de sus remuneraciones brutas.

Los resultados de esta investigación demuestran claramente que:

- No son los empleadores quienes sustentan los costos de la maternidad y;
- Los menores salarios de las mujeres no pueden justificarse en los supuestos mayores costos laborales a que dan lugar.

Fuente: Abramo y Todaro (2002).

La segregación ocupacional refleja la extensión de las labores de cuidado

Al analizar los sectores, ramas y empleos a los que acceden las mujeres, se demuestra que ellas tienden a concentrarse en ciertas áreas como el comercio y los servicios comunales, sociales y personales; que son mayoría en ocupaciones como la docencia, enfermería y trabajo doméstico; y que están sobrerrepresentadas en categorías relacionadas con el autoempleo, el trabajo familiar no remunerado y el servicio doméstico. Lo anterior permite concluir que hay una extensión hacia el mercado laboral de las labores domésticas y de cuidado que realizan las mujeres. En el caso de los hombres, en cambio, se distribuyen más homogéneamente entre las distintas ramas de actividad.

Además de la segregación horizontal, persiste, al interior de los lugares de trabajo, una segregación vertical. Esto significa una progresiva disminución de la presencia de mujeres a medida que los cargos adquieren mayor jerarquía. La proporción de mujeres en puestos directivos no supera el 20% y se reduce hasta un 3% en cargos altamente estratégicos. A esto contribuyen una serie de factores:

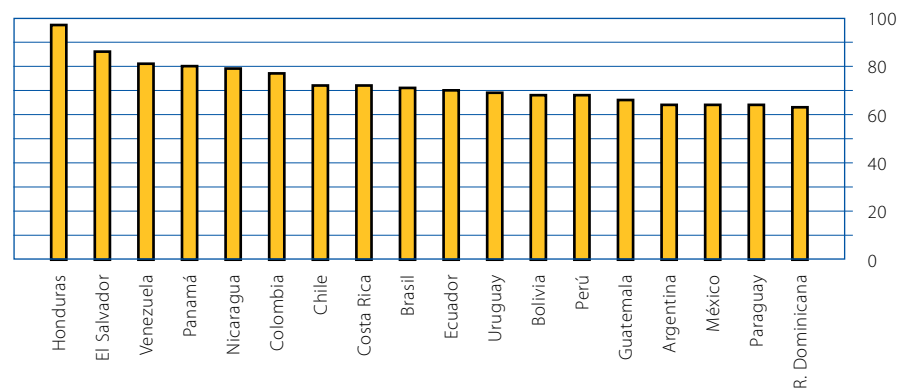
El problema de fondo es que el mercado laboral no está pensado para personas con responsabilidades familiares.

- la menor conexión de la mujer profesional con las redes (principalmente masculinas) necesarias para progresar;
- la creencia persistente de que una mujer casada es un riesgo para la empresa por sus obligaciones familiares;
- y las dificultades para conciliar responsabilidades familiares y laborales. Ello, debido a que el perfil de los cargos directivos exige largas jornadas y movilidad.

La discriminación salarial: otro efecto de la división sexual del trabajo

En América Latina, las remuneraciones de las mujeres representan, en promedio, un 70% del ingreso de los hombres (gráfico 14). Esta brecha se explica en buena medida por la discriminación que sufren las mujeres en el mercado laboral, y permanece aún cuando se compara a hombres y mujeres con el mismo nivel de educación.

GRÁFICO 14
AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE: INGRESOS MENSUALES FEMENINOS COMO PORCENTAJE DE LOS INGRESOS MASCULINOS, 2005-2007



Fuente: CEPAL (2008a).

La discriminación salarial no sólo expresa la desigualdad de trato en el lugar de trabajo, sino que también refleja concepciones históricas sobre el valor de los diferentes tipos de actividades y demuestra que cuando se fijan los salarios, el mercado de trabajo no es neutro.

Diversos prejuicios asociados a la división sexual del trabajo y el rol tradicional de la mujer al interior de la familia contribuyen a explicar la desigualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres. Rubery (2003) destaca los siguientes:

- a) *Las mujeres son económicamente dependientes*
Detrás de este prejuicio está la noción de que las mujeres tienen una menor necesidad de generar ingresos que los hombres, pues son ellos los que necesitan mantener a la familia. Esta supuesta posición de ellas influye tanto en el precio de la oferta laboral como en la valoración del trabajo que realizan. Se asume que las mujeres están dispuestas a trabajar en jornada parcial, aun cuando sus ingresos no les permitan subsistir y que, en general, están abiertas a aceptar salarios menores.
- b) *Las ocupaciones en el ámbito del cuidado tienen menor valor*
El bajo valor asociado al área de los cuidados en la economía –en la cual hay una fuerte concentración de mujeres– se refiere tanto a la apreciación del trabajo de cuidado como a su valor monetario. Las habilidades requeridas para este tipo de trabajo han permanecido casi invisibles, ya que muchas de ellas son adquiridas de manera no formal en el ámbito doméstico. Hay autores que incluso han llegado a destacar que las mujeres tienen aptitudes “naturales” para estos trabajos. A esto se suma la desvalorización del trabajo realizado por mujeres –cualquiera sea éste– lo cual explica las menores remuneraciones en estas áreas.
- c) *Las mujeres están subordinadas a los hombres*
La construcción social de la mujer como trabajadora secundaria y de bajo estatus no puede ser entendida si no se aborda la relación de desigualdad entre hombres y mujeres. Esta se expresa en la común percepción de que el trabajo de los hombres es más importante y, por lo tanto, les corresponde percibir mayores salarios que a las mujeres.

Prejuicios asociados a
la división sexual del
trabajo y el rol tradicional
de la mujer contribuyen
a explicar la desigualdad
de remuneraciones

Las estrategias **conciliatorias**

Muchos hogares de menores ingresos dependen de la ayuda y trabajo voluntario de otras mujeres del grupo familiar.

Frente a la necesidad de combinar el trabajo remunerado con las responsabilidades domésticas, las familias recurren a diferentes estrategias. Las alternativas disponibles dependen fundamentalmente de los recursos del grupo familiar y de los servicios existentes.

A continuación se presenta una clasificación de las distintas formas en que puede ser realizado el trabajo reproductivo:

1. *En el ámbito doméstico*

- Trabajo doméstico no remunerado: Es realizado principalmente por las mujeres que son cónyuges y jefas de hogar, que son quienes destinan más tiempo a las actividades domésticas y de cuidado. También es desarrollado por otras mujeres del grupo familiar: abuelas, tías, hermanas e hijas.
- Cuidadoras remuneradas: Aquí se incluye a las trabajadoras domésticas, niñeras y cuidadoras en sus diversas modalidades: jornada completa, parcial, con residencia en el hogar o fuera de él.
- Servicios médicos y de enfermería basados en el hogar: Prestan atención a la población adulta mayor que no puede acudir al hospital; y a niños y personas discapacitadas. Generalmente son muy caros, sólo una minoría son subsidiados o gratuitos.

2. *Fuera del ámbito doméstico*

- Mercado: Se incluyen aquí los servicios privados para el cuidado infantil, salas cunas/guarderías, atención preescolar en jardines y educación primaria. También las residenciales para personas adultas mayores, hospitales y clínicas. Habitualmente tienen costos muy elevados.
- Empresas/Lugares de trabajo: Contempla los servicios de salas cunas o jardines infantiles provistos por el empleador/a y exigidos por las legislaciones laborales nacionales. No tiene costo para el/la trabajador/a.
- Estado: Incluye los servicios estatales y de organizaciones no gubernamentales (ONG) para el cuidado infantil y de las personas mayores: guarderías, jardines infantiles, centros para el cuidado diario de adultos,

RECUADRO 15

TIPO DE ESTRATEGIAS CONCILIATORIAS

Existen diversas clasificaciones de estrategias conciliatorias que las personas despliegan con o sin el respaldo de políticas públicas. Una tipología distingue entre medidas secuenciales o de alternancia, derivativas y de reorganización de roles.

Las de **secuencia** alternan los tiempos destinados a la vida familiar y laboral para reducir las tensiones y choques entre ambas actividades. Incluyen las licencias laborales de distinto tipo, la promoción de la jornada parcial y la flexibilización temporal y espacial del trabajo. El segundo tipo de conciliación es "**derivativa**" y se caracteriza por trasladar tareas reproductivas que originalmente se realizaban en el ámbito familiar, hacia el mercado y los servicios públicos. Se incorporan aquí los subsidios para compra de servicios privados de cuidado, la prestación subsidiada de servicios estatales de cuidado, la prolongación del horario escolar y los servicios subsidiados de transporte escolar, entre otro. El tercer tipo de conciliación es mediante la **reorganización de roles** productivos y reproductivos entre mujeres y hombres, e implica promover cambios culturales durante la educación básica o en el ámbito familiar, así como transformaciones en el mercado laboral para que admita alternativas al modelo de "proveedor masculino", por ejemplo, las licencias de paternidad.

Fuente: Durán (2004); Camacho y Martínez (2006).

hospitales y otros servicios de salud. Generalmente no alcanzan a cubrir la demanda de quienes los requieren.

- Comunidad: Se incluyen en este grupo los servicios ofrecidos por organizaciones comunitarias con apoyo del Estado o de la cooperación internacional. También son insuficientes para la demanda existente.

En todas las modalidades señaladas quienes realizan el trabajo doméstico y de cuidado –remuneradamente o no– son mujeres. Sin embargo, como se mostró antes, incrementar en un 10% la participación laboral de las mujeres, así como alcanzar un trabajo decente con igualdad de remuneraciones, tal como plantea la Agenda Hemisférica de Trabajo Decente para las Américas, exige tomar en cuenta que las trabajadoras también son cuidadoras.

ESTRATEGIAS CONCILIATORIAS

Ante la debilidad o ausencia de políticas públicas y servicios destinados a apoyar la conciliación entre vida familiar y laboral, las estrategias son básicamente privadas, familiares y femeninas. Estas consisten en intentos, generalmente extenuantes, para articular las demandas de uno y otro mundo y convertirse en puentes entre ambas esferas. Estos puentes cruzan enormes distancias geográficas para unir lugares de residencia, trabajo, cuidado y consumen mucho tiempo y recursos.

RECUADRO 16

TRABAJO DOMÉSTICO EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

En la región, unas 12 millones de trabajadoras (alrededor del 14% de las mujeres ocupadas) se desempeñan en el trabajo doméstico remunerado. Aun cuando en la mayoría de los países se han incorporado modificaciones legales para mejorar sus condiciones laborales, avanzar en la equiparación de sus derechos con el resto de los asalariados y aumentar el cumplimiento de la protección legal, todavía queda camino por recorrer.

En la mayoría de los países de la región el salario mínimo establecido para las trabajadoras del hogar es inferior al salario mínimo general y la jornada de trabajo es más extensa. Aun cuando ha habido un creciente reconocimiento de la importancia de su labor, en buena parte de la región estas trabajadoras perciben los ingresos más bajos de todas las categorías ocupacionales y tienen una cobertura de seguridad social muy reducida. La excepción en esta materia la constituye Uruguay, que en 2006, aprobó una ley de servicio doméstico que equiparó los derechos de estas trabajadoras con el resto de los asalariados.

Se estima que alrededor de un 10% de los hogares de la región cuenta con apoyo doméstico remunerado. Sin embargo, aunque las trabajadoras domésticas forman parte de las estrategias conciliatorias, ellas no cuentan con apoyos para resolver sus propias necesidades de conciliación. Por eso, al igual que otras trabajadoras en condiciones de precariedad laboral, ellas trasladan estas responsabilidades a otras mujeres o al autocuidado de niños/as, jóvenes y personas mayores.

La forma en que se realiza el trabajo doméstico ha ido cambiando en los últimos años. El modelo tradicional, según el cual la trabajadora pernoctaba en el hogar de sus empleadores, ha dado mayor paso a jornadas diarias, las cuales permiten una mayor separación de la vida laboral y personal. Además, la organización de las trabajadoras se ha fortalecido y la Confederación Latinoamericana de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO), que agrupa a las representantes de 11 países, ha tenido un rol importante en la generación de una demanda conjunta con el sector sindical por trabajo decente. En su primera declaración conjunta, en 2005, solicitaron a la OIT la adopción de un Convenio Internacional a fin de garantizar sus derechos. En 2008 el Consejo de Administración de la OIT discutió esta idea, y en la actualidad se están preparando los informes para discutir en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2011 la posibilidad de adoptar un instrumento internacional sobre trabajadoras domésticas.

Fuente: Martínez Franzoni et al (en prensa), Valenzuela y Mora (2009).

Las estrategias están altamente estratificadas: las familias que cuentan con mayores recursos acuden al mercado para contratar apoyo doméstico y acceder a servicios privados de cuidado. Esto otorga a las mujeres de mayor nivel socioeconómico un mayor control sobre el uso del tiempo y les permite una inserción laboral más plena. El apoyo de una trabajadora doméstica amortigua, en algún grado, las tensiones entre lo laboral y lo familiar. Al respecto, ver el recuadro 16 .

Estas soluciones, sin embargo, están al alcance de una pequeña minoría de hogares. La gran mayoría no accede a servicios de apoyo de calidad, lo que contribuye a reproducir la desigual estructura social que caracteriza a la región. Así, muchos hogares de menores ingresos dependen de la ayuda y trabajo voluntario de otras mujeres del grupo familiar. Sin embargo, esta estrategia no es sostenible. Por una

parte, la existencia de abuelas y tías cuidadoras, y redes de apoyo es cada vez menor como consecuencia del aumento de la participación laboral femenina, la disminución de las familias extendidas, las migraciones y el debilitamiento del tejido social. Por la otra, las redes familiares no pueden efectivamente reemplazar la atención temprana especializada que requieren los niños/as y las personas adultas mayores (González de la Rocha, 2006).

Ante la ausencia de una oferta pública suficiente o el apoyo de parientes, las familias, y especialmente las mujeres, “ajustan” su inserción laboral –el tipo de ocupación, la duración de la jornada– y buscan actividades que les permitan combinar el trabajo remunerado con el tiempo destinado a los cuidados. Para millones de mujeres esto implica acceder a labores precarias, informales, mal remuneradas.

Los costos mencionados son pagados casi en forma exclusiva por las mujeres. Para adaptar su opción laboral a las responsabilidades familiares muchas mujeres sacrifican su carrera o dejan de trabajar fuera del hogar y generar ingresos. La postergación de la formación de una familia o la reducción del número de hijos pueden ser entendidas también como estrategias indirectas o inconscientes que buscan compatibilizar la actividad laboral con la maternidad (Tobío, 2005). En los grupos de menores ingresos el costo lo pagan también los niños, niñas o adultos mayores que deben cuidar de sí mismos aun cuando no están en condiciones de hacerlo.

TRABAJADORAS MIGRANTES: MÁXIMA TENSION ENTRE FAMILIA Y TRABAJO

Las condiciones estructurales del mercado de trabajo mundial constituyen la principal determinante de los movimientos migratorios en el contexto de la globalización. La migración es causada por factores asociados tanto a los países de origen (falta de trabajo remunerado, por ejemplo) como a los de destino (necesidad de fuerza de trabajo); y ciertamente a una interacción entre ambos. También influyen los cambios demográficos, las crisis socioeconómicas y políticas, y el aumento de las diferencias salariales tanto entre países como al interior de ellos.

Una importante proporción de la población de América Latina y el Caribe vive fuera del país en que nació. La región es la primera a nivel mundial en recepción de remesas. Concentra el 20% del total: en 2006, recibió alrededor de 57 billones de dólares. México se ubica como el primer receptor de envíos (US\$ 25 bn anuales)

Muchos hogares de menores ingresos dependen de la ayuda y trabajo voluntario de otras mujeres del grupo familiar.

Las migrantes resuelven los vacíos de cuidado en los países de destino, a costa del cuidado de sus familiares, a quienes dejan en sus países de origen.

y las remesas equivalen a una significativa proporción del PIB en Honduras, 26%; Guyana 24%, Haití, 22% y Jamaica, 19% (Banco Mundial, 2008).

En los últimos años, los flujos migratorios desde América Latina y el Caribe se han feminizado. Hoy, las mujeres migran de forma independiente y constituyen más de la mitad de quienes migran por razones laborales. Gran parte de la migración femenina gira en torno a demandas de cuidado en los países de mayor ingreso. De hecho, en la actualidad, ellas son responsables de una parte significativa del trabajo de cuidado en Norteamérica y Europa. Al interior de la región también se han producido flujos migratorios, por ejemplo, desde Nicaragua a Costa Rica; de Perú a Chile y de Paraguay a Argentina.

Las migrantes resuelven los vacíos de cuidado en los países de destino. Sin embargo, ello es a costa del cuidado de sus hijos/as y madres/padres, a quienes dejan en sus países de origen. Esto ha dado lugar a la creación de cadenas internacionales de cuidado, caracterizadas por la desprotección, desigualdades de clase, género y etnia. El tema es determinante, por lo siguiente: si a nivel de países, las economías descansan en una división sexual del trabajo en la cual las mujeres subsidian a las economías a través de su trabajo reproductivo, las cadenas globales de cuidado serían la expresión de ese mismo proceso a escala transnacional.

Generalmente, la migración de las mujeres es motivada por el deseo de asegurar un bienestar económico a sus familias. Sin embargo, las “cadenas de cuidado” –nacionales y transnacionales– implican importantes costos sociales para el grupo familiar de la trabajadora doméstica migrante.

Los datos muestran que la mayoría de las migrantes deja a sus hijos/as en sus países de origen. Por ejemplo, sólo el 12% de las nicaragüenses en Costa Rica está en ese país con sus hijos/as. En el 2007, un 40% de las migrantes ecuatorianas en España y Estados Unidos, tenían, al menos, un hijo menor en su país⁶. Entre 1991 y 2000, los hijos e hijas de ecuatorianos migrantes que se quedaron en su país sin sus padres aumentaron de 17.000 a 150.000.

Las migrantes experimentan las máximas tensiones entre el trabajo y las responsabilidades familiares, debido a la distancia. Las familias que permanecen en los países de origen deben desplegar nuevas estrategias para reorganizar las tareas y

6 Esto, a pesar de que en España, la regularización de 130.000 ecuatorianos en el 2005 posibilitó la reunificación familiar.

responsabilidades de cuidado en ausencia de la madre. La emigración femenina no suele generar cambios en la división sexual del trabajo (los hombres generalmente no asumen nuevas tareas), por lo que la estrategia más común consiste en derivar las responsabilidades a otras mujeres del grupo: abuelas, tías, hermanas mayores. Esto, con el apoyo de las remesas que envía la madre. Las cadenas de cuidado, desde el primer hasta el último eslabón, son casi exclusivamente femeninas y toda la estrategia conciliatoria es privada.

La vulnerabilidad de los cuidado-dependientes que se quedan en el país de origen depende de la regularidad de la comunicación y el envío de remesas. Las migrantes son, generalmente, muy cumplidoras y con sus recursos se cubren necesidades básicas de las familias: alimentación, estudios y salud. Así, ocurre a veces que las cuidadoras o tutoras reciben una compensación por las tareas que realizan, lo cual puede significar un cambio en la valoración de un trabajo que tradicionalmente ha sido realizado sin remuneración. En Ecuador, gracias a las remesas, las hijas e hijos de migrantes presentan mayores niveles de escolarización. Este dato, sin embargo, hay que leerlo en conjunto con otro antecedente: que la migración en ese país es mayoritariamente transatlántica, por lo cual las personas que pueden costearla no pertenecen a los grupos socioeconómicos más bajos.

Si bien no todas las personas adultas mayores con familiares migrantes reciben remesas, para quienes las perciben significa un alivio importante, sobre todo respecto a su salud. Así, las remesas se convierten en uno de los principales mecanismos de protección social para esta población. Sin embargo, en el marco de la actual crisis económica, las estrategias familiares y, en general, el sistema de protección social informal basado en las remesas, ha sido afectado, lo cual demuestra la precariedad de este tipo de soluciones privadas.

Las familias que permanecen en los países de origen deben desplegar nuevas estrategias para reorganizar las tareas y responsabilidades de cuidado en ausencia de la madre. Las tareas de cuidados son repartidas entre las mujeres de la familia. Las que asumen estas responsabilidades deben destinar más tiempo a estas labores y enfrentar responsabilidades adicionales relacionadas a la educación, administración de recursos y protección de las personas a su cargo.

En algunos casos, las abuelas dejan de trabajar para ocuparse del cuidado de sus nietos. A veces, el cuidado se vuelve circular: formalmente, las abuelas están a cargo de las nietas, pero en la cotidianidad muchas de las nietas asumen tareas de cuidado y compañía. En otros casos, las propias niñas y jóvenes (básicamente

La estrategia más común
consiste en derivar las
responsabilidades a
otras mujeres del grupo:
abuelas, tías, hermanas
mayores.

RECUADRO 17

TESTIMONIOS: MIGRACIÓN Y REDES FEMENINAS DE CUIDADO

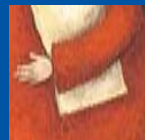
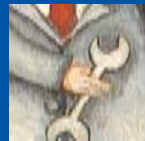
Auxiliadora	Teodora	Gris
Carece de red social familiar, tanto en su país de origen como en el de destino	Cuenta con una red social familiar, básicamente nuclear	Cuenta con red social familiar extensa; es auto cuidadora y cuidadora
Ha emigrado por temporadas. Tanto en Nicaragua como en Costa Rica carece de una red de apoyo. En Nicaragua, teme dejar a sus hijas con sus cuñadas por el riesgo de una violación. En Costa Rica no conoce a nadie. Le ha faltado tener una hija "mayor" para apoyarle. Sus hijas pequeñas están "ayudando" a las familias que las cuidan con oficio doméstico y otros quehaceres.	Cuando emigró por primera vez, su hija mayor, Patricia, tenía 17 años. Patricia fue una madre sustituta muy eficiente de sus hermanas menores, especialmente en lo afectivo. Cuando Patricia salió de la casa, una hermana dos años menor asumió muy bien los cuidados del resto, en particular en la administración del hogar. Al hacer ellas sus propias familias, Teodora se plantea regresar para cuidar de su hija menor que tiene una discapacidad.	Cuando su madre salió por primera vez, Gris se quedó a cargo de su abuela paterna. Desde los 14 años Gris vivió sola, cuidando de ella y de su hermano, cocinándole, lavándole la ropa, llevándolo a la escuela y administrando el dinero que le mandaba la mamá. En su familia, la división del trabajo es muy clara: siempre que una de las mujeres sale, las que quedan se encargan de todo, cocinando, cuidando a los más pequeños.

hermanas mayores, desde los 10 y 11 años) deben asumir tareas de cuidado de sus hermanos o hacerse cargo de labores domésticas. Estas responsabilidades son, muchas veces, asumidas en detrimento de los estudios y espacios de ocio. En el caso de los niños varones, en cambio, esto sucede raramente, pues la familia apuesta a ellos a través de la educación.

Las madres que han migrado complementan la delegación con la comunicación, facilitada ahora por las nuevas tecnologías, como los teléfonos celulares y los servicios de Internet; sin embargo, experimentan sentimientos de culpa, angustia y miedo por el bienestar de los hijos. Los estereotipos de género también operan a través de un discurso sobre desintegración familiar y carencia de cuidados que termina culpabilizando a las mujeres migrantes.

CAPÍTULO III

Marco legal y
políticas **públicas** en
América Latina y
el Caribe



La noción del “trabajador/a con responsabilidades familiares” no está presente en las legislaciones.

La normativa y las políticas de conciliación entre la vida laboral y familiar tienen un objetivo común: arbitrar la interacción que se produce entre ambos espacios. Desde la legislación laboral y la protección social, se definen los derechos y obligaciones relativas a la protección de maternidad y la situación de los trabajadores con responsabilidades familiares.

La mayoría de los países de la región cuenta con una normativa que se adapta bastante bien a lo estipulado en el Convenio 183 sobre protección de la maternidad. Sin embargo, su alcance es limitado, tanto por la alta proporción de trabajadoras informales como por la baja cobertura de seguridad social (requisito para hacer uso de los beneficios de la ley) en ocupaciones con alta presencia de mujeres, por ejemplo, el servicio doméstico. Mucho menor es la provisión de regulaciones para proteger a trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares y permitir la conciliación de la vida familiar y laboral, tal como está estipulado en el Convenio 156. En general, la noción del “trabajador/a con responsabilidades familiares” no está presente en las legislaciones, aunque en la mayoría de los países se considera la obligación de facilitar la lactancia y en varios la provisión de servicios de sala cuna para hijos e hijas de trabajadoras.

Una evaluación del marco normativo y de políticas muestra insuficiencias que es necesario reparar. Esto, pues tienden a centrarse en demandas conciliatorias muy específicas relacionadas con el embarazo y la maternidad, sin considerar las responsabilidades familiares que corresponden a padres y madres. Además, porque suponen tipos de inserción laboral que no se condicen con la realidad de la mayoría de la población, dejando al margen de la cobertura importantes grupos de trabajadores/as y por el alto nivel de incumplimiento.

Además de las provisiones que establece la ley laboral, existen en la región diversas políticas y programas que apoyan la conciliación, aunque no siempre sea este su objetivo, como por ejemplo, en los programas de ampliación de la cobertura pre-escolar con el fin de mejorar la calidad de la educación. Sin embargo, en general se trata de servicios poco coordinados, de cobertura insuficiente y calidad desigual.

El desafío para generar políticas de conciliación con dimensión de género es grande. Hasta ahora, las políticas y programas se han dirigido a las mujeres trabajadoras bajo el supuesto de que son ellas las principales responsables del cuidado familiar y no han integrado a los hombres.

El escenario actual puede constituirse en una oportunidad inmejorable para corregir las estructuras de desigualdad, una de cuyas expresiones es el reparto dispar de las tareas de cuidado de la familia y la calidad de los servicios a los que acceden los hogares en función de su nivel socioeconómico. El desarrollo de este nuevo enfoque de política requiere de consensos amplios y del fortalecimiento de la capacidad estatal y la institucionalidad laboral.

La respuesta del Estado frente a las **demandas** de cuidado

Protección de maternidad es básicamente la única medida con efectos conciliatorios presente en la legislación laboral de todos los países de la región.

NORMATIVA SOBRE MATERNIDAD Y RESPONSABILIDADES FAMILIARES

A comienzos del siglo XX, en la mayor parte de los países de la región, se establecieron formas incipientes de regulación de la relación laboral. A través de este medio, el Estado reconocía derechos específicos a los trabajadores con el propósito de equiparar su posición frente a los empleadores. El primer derecho que recoge la ley laboral es el derecho al trabajo: a escoger una ocupación, en cualquier rama de actividad y en un lugar determinado por la persona.

La legislación laboral pone al Estado como garante de un nivel básico de protección de los trabajadores. Una de las medidas iniciales fue la creación de diversas instituciones para cumplir este rol, entre ellas un sistema de seguridad social para protegerlos frente a un conjunto de riesgos sociales que pudieran interrumpir la capacidad de generar ingresos. La red de seguridad social fue construida en torno al trabajo, de manera que prevaleció la cobertura de las contingencias en virtud de una inserción asalariada formal junto a una red de protección secundaria para la cónyuge, hijos e hijas.

En este marco se ubica la normativa sobre protección de la maternidad y apoyo a trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares: su objetivo es prevenir la discriminación y garantizar el derecho a trabajar remuneradamente sin tener que renunciar a proveer el cuidado de los miembros de la familia que así lo requieran.

Protección de la maternidad en las legislaciones nacionales

La protección de la maternidad se creó para resguardar la salud de la madre y el niño o niña por nacer y durante sus primeras semanas de vida; así como para protegerla frente a una discriminación a causa de su condición. Aunque no se estableció con el objetivo explícito de conciliar vida familiar y laboral, ha tenido efectos sumamente importantes en esta línea. De hecho, esta protección es básicamente la única medida con efectos conciliatorios presente en la legislación laboral de todos los países de la región. En la mayoría de los casos, consiste en una licencia, el fuero maternal y permisos para la lactancia.

Tal como en la OIT uno de los primeros convenios fue sobre protección de la maternidad, entre las primeras normas incorporadas a las legislaciones nacionales relativas a los derechos de las mujeres trabajadoras estuvo la licencia de maternidad. A pesar de que en la mayoría de los países de América Latina y el Caribe el permiso de maternidad se encuentra por debajo del límite mínimo de 14 semanas establecido por el Convenio 183, casi todas las legislaciones observan al menos 12 semanas, de acuerdo con el Convenio anterior, número 103 (salvo Antigua y Barbuda con seis y Honduras con 10 semanas). También se cumple la instrucción de seis semanas de descanso postnatal, a lo menos. Las licencias más largas se encuentran en Chile, Cuba, Venezuela (18 semanas) y Brasil (180 días). Generalmente, se garantiza la extensión de la licencia en casos de enfermedad de la madre.

Además, en algunos países, se otorgan licencias más largas para las funcionarias del sector público. En Brasil, desde el 2008, es posible prorrogar la licencia hasta seis meses (180 días) en el sector público. Para las empresas privadas, otorgar los dos meses adicionales es voluntario, pero pueden deducir el gasto de los impuestos.

En otras naciones las condiciones son más precarias. En varios países del Caribe y América Latina, el derecho a licencia y prestaciones exige cierta antigüedad con el mismo empleador (en el caso de Grenada, por ejemplo, 18 meses). También se restringe su utilización: en Bahamas, el derecho a la licencia de maternidad se puede obtener solamente una vez cada tres años, en Trinidad y Tobago, una vez cada dos.

Varios países otorgan licencias también a las madres adoptivas. La duración varía entre 30 días (Perú) y la extensión de la licencia postnatal regular del país (Guatemala, Uruguay, Colombia). Brasil¹ y Costa Rica otorgan a madres adoptivas una licencia que equivale a la totalidad del beneficio de maternidad.

El Convenio 183 también señala que las prestaciones relativas a la maternidad deben ser costeadas por el Estado y no por los empleadores, a no ser que la ley así lo indique. Ello, con el fin de impedir la discriminación hacia las mujeres en el mercado laboral. A pesar de que en la mayoría de los países de la región la licencia es efectivamente financiada con los fondos de la seguridad social, en muchos casos el empleador debe costear una parte del subsidio o su totalidad. Esto, en el caso de que la trabajadora no cumpla con los requisitos de cotización.

Las licencias más largas se encuentran en Chile, Cuba, Venezuela (18 semanas) y Brasil (180 días).

1 En el caso de adopción menores de un año.

Prestaciones relativas a la maternidad deben ser costeadas por el Estado y no por los empleadores.

La protección contra el despido por razones relacionadas con la maternidad está legislada en todos los países de la región, salvo en Antigua y Barbuda, Guyana y México (en este último país se garantiza el derecho a volver al mismo puesto después del descanso maternal pero no se prohíbe explícitamente el cese de la trabajadora). Este fuero cubre la duración de la licencia de maternidad y, en la mayoría de los países, también el embarazo y el tiempo de lactancia. En Bolivia y Venezuela, el fuero dura un año a partir del nacimiento del hijo/a; en Chile y Panamá, la extensión es de 12 meses luego de concluido el período de licencia. Pese a lo anterior, varias legislaciones permiten el despido por causa justificada no relacionada con el embarazo y por autorización judicial. En otros casos, se ha adoptado una visión más estricta. Por ejemplo, en Argentina, la ley presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora dentro de siete meses y medio (antes o después del parto) es por causa del embarazo y es sancionado más fuertemente que una destitución injustificada².

Entre otras medidas contra la discriminación por razones vinculadas a la maternidad, la mayoría de los países garantizan el derecho de la trabajadora a volver al mismo puesto o uno equivalente. Asimismo, varias naciones han incorporado el derecho a tratamiento acorde con el estado de gestación (por ejemplo, la prohibición de realizar trabajos insalubres o peligrosos); y esto sin afectar el nivel salarial. La prohibición manifiesta de que se exija un examen de embarazo a una mujer que solicita un empleo (excepto para actividades de alto riesgo) está explícitamente legislada en Brasil, Chile, El Salvador, Honduras y Venezuela. En Colombia, Guatemala, Haití, Jamaica y Uruguay, la ley prohíbe la discriminación por razones de embarazo. Es decir, se restringe indirectamente la exigencia del examen.

Salvo en algunas naciones del Caribe, las legislaciones protegen la lactancia: se garantiza el derecho a uno o varios descansos diarios o a una reducción de la jornada, sumando, en la mayoría de los casos, una hora diaria. Esto se considera tiempo de trabajo y, por lo tanto, es remunerado. El beneficio se asegura durante seis meses (a partir del nacimiento); y en países como Argentina, Cuba y Ecuador, se puede extender hasta que el niño cumpla un año. En Chile, las madres trabajadoras tienen el derecho a disponer de dos pausas diarias para dar alimento a hijos e hijas menores de dos años (una hora, que se amplía según el tiempo necesario para los traslados hacia y desde el trabajo). Adicionalmente, la legislación uruguaya

² Una indemnización equivalente a un año de remuneraciones de la trabajadora además de la indemnización que le corresponda a la trabajadora por antigüedad o despido.

reconoce a las funcionarias públicas el derecho a solicitar una reducción de la jornada durante el tiempo requerido por el lactante.

En aproximadamente la mitad de los países se exige al empleador disponer de facilidades para la lactancia en el lugar de trabajo. Esto, generalmente en función del número de trabajadoras.

Medidas relativas a la conciliación de responsabilidades laborales y familiares

El Convenio 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares ha sido ratificado por diez países de la región. Sin embargo, son poco frecuentes las disposiciones legales que incluyen el concepto de trabajador de ambos sexos con responsabilidades familiares. Las medidas existentes van generalmente dirigidas únicamente a las mujeres trabajadoras.

Por esto, la incorporación de las licencias de paternidad tiene mucha importancia, tanto simbólica como real. Desde hace más de una década varios países de la región han empezado a reconocer el derecho del padre a participar en el cuidado y atención de hijos e hijas recién nacidos/as. Los padres en Argentina, Brasil, Chile, Uruguay, Ecuador, Bahamas, Colombia, Guatemala, República Dominicana y Venezuela, tienen derecho a una licencia remunerada por el nacimiento de un hijo/a. La duración de ésta varía entre dos y cinco días. En Ecuador, el permiso es de diez días; y en Venezuela, de 14. En Bahamas, el trabajador tiene derecho a una licencia no remunerada de siete días al año. Esta puede ser tomada con ocasión del nacimiento de un hijo, pero también en caso de emergencias familiares.

Sin embargo, esta legislación no está siendo usada masivamente por los padres y, por el contrario, existen temores y presiones para no acogerse a ella. Esto demuestra cuán importante es que toda nueva legislación se acompañe de medidas que promuevan cambios culturales.

Algunos países otorgan también la licencia de paternidad a padres adoptivos (en el caso de Uruguay es de seis semanas, mayor que para los padres biológicos, sin embargo, se concede sólo a uno de los dos progenitores). Algunas naciones otorgan licencias por recibir la tenencia de un niño. Además, en determinados países y de acuerdo con la Recomendación 156 de la OIT, en caso de fallecimiento de la madre en el parto, se extienden los beneficios de la maternidad al padre (Cuba y Chile).

La incorporación de las licencias de paternidad tiene mucha importancia, tanto simbólica como real.

RECUADRO 18

NUEVA LEY ESTABLECE LICENCIA DE PATERNIDAD EN ECUADOR

En enero de 2009 fue aprobada, en Ecuador, la licencia por paternidad para servidores públicos y privados. El proyecto establece el derecho a una licencia con remuneración por diez días tras el nacimiento de un hijo/hija. En caso de partos múltiples o cesárea, el beneficio se amplía por otros cinco días; y en caso de nacimiento prematuro u otras situaciones graves, por ocho días más.

El padre tiene derecho a licencia con remuneración tras la entrega de un certificado médico del IESS. Si la madre fallece durante el parto o mientras goza de una licencia por maternidad, el padre puede hacer uso de la totalidad de ésta. Los padres adoptivos tienen derecho a licencia con remuneración por 15 días y ésta rige desde la fecha en que el hijo le fue entregado legalmente.

Fuente: Diario Hoy, 31 de enero de 2009.

La Recomendación 165 llama la atención sobre la importancia de que trabajadores y trabajadoras puedan obtener un permiso en caso de enfermedad del hijo o de otro miembro de su familia directa. Sin embargo, son pocos los países de la región que consideran esto en sus legislaciones. En Chile, se otorga licencia remunerada por enfermedad del niño menor de un año para uno de los padres (a elección de la madre). También existe una licencia de diez días anuales para la madre o el padre por accidente grave o enfermedad terminal de un menor de 18 años. En Uruguay, sólo los trabajadores públicos pueden pedir una licencia especial (aunque este derecho no se refiere específicamente al cumplimiento de responsabilidades familiares).

Más generales son las licencias por calamidad familiar: muerte del hijo, cónyuge o padre del trabajador/a. En el Caribe esto es muy poco frecuente, con la excepción ya mencionada de Bahamas y Grenada, donde las y los trabajadores tienen derecho a una licencia por situaciones familiares no limitadas a la enfermedad o muerte de alguno de sus integrantes.

El único país de la región que garantiza una licencia parental durante el período inmediatamente posterior a la licencia de maternidad es Cuba. Allí los padres pueden decidir cuál de ellos se quedará en casa cuidando a su hijo hasta que éste cumpla un año. A cambio, reciben una retribución equivalente al 60% del beneficio de la licencia maternal. Ésta es una medida crecientemente adoptada en Europa. Además, en Cuba se garantiza mensualmente un día de licencia remunerada para llevar al niño a controles de salud. Este derecho está legislado también en Venezuela.

En Argentina y Cuba existe la opción de “excedencia”: al término de la licencia de maternidad, la mujer puede optar por cuidar a su hijo durante el primer año de vida³. Esto sin remuneración ni aportes a la seguridad social. Tampoco se computa en la antigüedad, pero sí se mantiene el puesto de trabajo. Varios países, además, mencionan explícitamente en sus legislaciones el derecho a tomar vacaciones inmediatamente después de terminar la licencia de maternidad.

La existencia de guarderías o centros de cuidado es una medida fundamental para que los trabajadores puedan conciliar sus responsabilidades familiares con las obligaciones relacionadas al empleo. En las leyes laborales de varios países se explicita el deber del empleador de brindar estos servicios (en el local de trabajo o a través de la contratación de un proveedor externo). Lo problemático es que esta obligación generalmente se define en función del número de empleadas mujeres. Esto, con la excepción de Bolivia, Ecuador y Paraguay.

De acuerdo con el Convenio 156, el Estado debe proveer o garantizar la organización de servicios de cuidado. Fuera del ámbito de la legislación laboral, en los países de la región existen diversas iniciativas públicas relativas a servicios de cuidado –sobre todo infantil– pero en ninguno de estos casos se garantiza cobertura universal. Los Estados implementan programas de cuidado no solamente en el marco de medidas de seguridad social sino también como parte de sus políticas educativas. Estas, sin embargo, no siempre consideran las necesidades de las madres y padres trabajadores. Por eso, muchas veces el horario, los costos o la calidad de los programas pre-escolares y escolares no facilitan la conciliación de vida laboral y familiar.

La existencia de guarderías o centros de cuidado es una medida fundamental para que los trabajadores puedan conciliar sus responsabilidades familiares con las obligaciones relacionadas al empleo.

3 En Argentina, se contempla un período de entre tres y seis meses. En Cuba, para menores de un año, el permiso es de nueve meses; y para menores de 16 años, de seis meses. Esto para padre/madre.

RECUADRO 19

AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE: LEGISLACIÓN NACIONAL SOBRE PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

Algunas medidas seleccionadas	Licencia de maternidad (semanas)	Prestación durante la licencia (porcentaje del salario)	Fuente de la prestación	
Antigua y Barbuda	6	40% / 60% / 100%	Empleador 40% durante 6 semanas y además SS 60% durante 13 semanas para trabajadoras que han cotizado	
Argentina	13 (90 días)	100%	SS	
Bahamas	12	100%	SS y empleador (33.3% del sueldo; totalidad si la trabajadora no tiene cotizaciones al día)	
Barbados	12	100%	SS	
Belice	14	80%	SS	
Bolivia	13 (90 días)	100%	SS y empleador (10%)	
Brasil	17 (120 días, prorrogable por 60 días)	100%	SS	
Chile	18	100%	SS	
Colombia	12	100%	SS	
Costa Rica	16 (4 meses)	100%	SS y empleador (50%; totalidad si la trabajadora no tiene cotizaciones al día)	
Cuba	18	100%	SS	
Dominica	12	60%	SS y empleador	
Ecuador	12	100%	SS; empleador si la trabajadora no tiene cotizaciones al día	
El Salvador	12	75%	Empleador	
Grenada	12 (3 meses)	65%	SS	
Guatemala	12 (84 días)	100%	SS y empleador (1/3; la totalidad si la trabajadora no tiene cotizaciones al día)	
Guyana	13	70%	SS	
Haití	12	100% (durante 6 semanas)	SS	
Honduras	10	100% (promedio de 6 meses)	SS y empleador (diferencia subsidio-salario; totalidad si la trabajadora no tiene cotizaciones al día)	
Jamaica	12	100% (durante 8 semanas)	Empleador; SS en caso de trabajadoras domésticas (sueldo mínimo)	
México	12	100%	SS y empleador (1/3; totalidad si la trabajadora no tiene cotizaciones al día)	
Nicaragua	12	100%	SS	
Panamá	14	100%	SS y empleador (diferencia subsidio-salario; totalidad si la trabajadora no tiene cotizaciones al día)	
Paraguay	12	50% (prestaciones suficientes)	SS; empleador si la trabajadora no tiene cotizaciones al día	
Perú	13	100%	SS	
República Dominicana	12	100%	SS y empleador 50%	
Santa Lucía	13	65%	SS o empleador	
Trinidad y Tobago	13	100%	Empleador: 1 mes 100%, 2 meses 50% SS: porcentaje dependiente del nivel salarial	
Uruguay	12	100%	SS	
Venezuela	18	100%	SS	

	Prohibición de despido (fuero maternal)	Horas lactancia
	-	-
	Embarazo y licencia	2 descansos de 30 min, 1 año del nacimiento
	Embarazo y licencia	-
	Embarazo y licencia	-
	Licencia	-
	Embarazo y 1 año del nacimiento	Descansos de al menos 1 hora, durante la lactancia
	Embarazo y 5 meses del nacimiento	2 descansos de 30 min, 6 meses del nacimiento
	Embarazo y hasta un año del reintegro al trabajo	Descansos de al menos 1 hora, 2 años del nacimiento
	Embarazo y 3 meses del nacimiento	2 descansos de 30 min, 6 meses del nacimiento
	Embarazo y 3 meses del nacimiento	Descansos de 1 hora en total
	Licencia	1 hora diaria, hasta un año del nacimiento
	N/I	N/I
	2 semanas anteriores y 10 posteriores al parto	2 horas diarias, un año del nacimiento
	Embarazo y licencia	Descansos de una 1 hora
	Embarazo	-
	Embarazo y lactancia	2 descansos de 30 min o reducción de 1 hora, 10 meses del término de la licencia
	-	N/I
	Embarazo y lactancia	N/I
	Embarazo y lactancia (3 meses)	2 descansos de 30 min, 6 meses del nacimiento
	Embarazo y licencia	N/I
	(Derecho a volver al mismo puesto)	2 descansos de 30 min
	Embarazo y licencia	15 min cada 3 hrs
	Embarazo	15 min cada 3 hrs o 2 descansos de 30 min
	Embarazo y licencia	2 descansos de 30 min
	Embarazo y 90 días	1 h diaria durante 6 meses (remunerada)
	Embarazo y 6 meses	-
	N/I	N/I
	Sí	-
	Periodo no especificado por ley (jurisprudencia: embarazo y 6 meses a partir del reintegro)	2 descansos de 30 min; reducción de horario a la mitad en sector público
	Embarazo y 1 año del nacimiento	2 descansos de 30 min, 9 meses

Fuente: Legislación de países disponibles según base de datos NATLEX y LEXADIN. Informes de países sobre cumplimiento convenio CEDAW.

RECUADRO 20

AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE: LEGISLACIÓN NACIONAL PARA APOYAR LA CONCILIACIÓN DE RESPONSABILIDADES FAMILIARES Y LABORALES

Algunas medidas seleccionadas	Licencias de paternidad	Licencias por necesidades familiares	Obligación de proveer servicios de cuidado en el lugar de trabajo
Antigua y Barbuda	-	-	-
Argentina	5 días	Licencia de 3 días por muerte de hijo/cónyuge/padres; Derecho a excedencia en caso de enfermedad del hijo; 6 meses de excedencia por hijo con síndrome de down.	Empresas con 50 o más mujeres empleadas
Bahamas	7 días (sin remuneración)	Licencia familiar de 7 días (sin remuneración) por nacimiento o enfermedad de un hijo, muerte de hijo/cónyuge/padres	-
Barbados	-	-	N/I
Belice	-	-	N/I
Bolivia	-	-	Empresas con más de 50 empleados/as
Brasil	5 días	Licencia de 9 días por muerte de hijo/cónyuge/padre	Obligación para empleadores ofrecer servicios a todas las trabajadoras con hijos/as menores de 6 meses, independientemente del número de mujeres empleadas.
Chile	5 días	Permiso por enfermedad del niño menor de 1 año que requiera atención en hogar para madre o padre (otorga preferencia a la madre); Licencia de 10 días anuales para la madre o el padre por accidente grave o enfermedad terminal de un menor de 18 años; Licencia de hasta 12 semanas para trabajador/a al recibir la tuición legal de un niño menor de 6 meses como medida de protección; Licencia de 7 días por muerte de hijo/cónyuge, 3 días por muerte de padres.	Empresas con más de 20 mujeres empleadas
Colombia	4 días (8 si ambos cónyuges cotizan en seguridad social)	Licencia de 6 semanas para padre adoptante sin cónyuge. Licencia por calamidad doméstica; Licencia de 5 días por muerte de hijo/cónyuge o padres.	-
Costa Rica	-	N/I	-
Cuba	-	Licencia familia retribuida para padre/madre de un menor de 1 año; Licencia no retribuida para padre/madre (9 meses con menores de 1 año, 6 meses con menores de 16 años); Derecho a un día mensual para padre/madre para llevar al hijo menor de 1 año a control médico.	N/I
Ecuador	-	Licencia de 8 días para funcionarios públicos por calamidad doméstica (enfermedad grave de cónyuge, conviviente o pariente de 2º grado)	Empresas con 50 o más trabajadores/as

Algunas medidas seleccionadas	Licencias de paternidad	Licencias por necesidades familiares	Obligación de proveer servicios de cuidado en el lugar de trabajo
El Salvador	-	Licencia por enfermedad o muerte de hijos/cónyuge/padres u otros, familiares dependientes (2días remunerados al mes, resto sin remuneración)	-
Grenada		Licencia por enfermedad o muerte de hijos/cónyuge/dependiente u otras responsabilidades familiares.	
Guatemala	2 días	Licencia de 3 días por muerte hijo/cónyuge/padres	Empresas con más de 30 mujeres empleadas (dentro de las posibilidades económicas del empleador)
Guyana	-	N/I	-
Haití	-	N/I	N/I
Honduras	-	-	Empresas con más de 20 mujeres empleadas (dentro de las posibilidades económicas del empleador)
Jamaica	-	N/I	N/I
México	-	N/I	-
Nicaragua	-	N/I	-
Panamá	-	N/I	(Responsabilidad del Estado)
Paraguay	2 días	3 días para contraer matrimonio y 4 días por fallecimiento del cónyuge, hijos, padres, abuelos o hermanos	Empresas (industriales y comerciales) con 50 o más trabajadores/as
Perú	-	Licencia de 30 días para padre adoptante sin cónyuge.	-
Rep. Dominicana	-	Licencia de tres días por muerte de hijo/pareja/padres/abuelos	-
Trinidad y Tobago	-	-	-
Uruguay	3 días	Licencia especial de 6 semanas por adopción (madre o padre); Licencia especial remunerada de hasta 30 días para funcionarios públicos en casos debidamente justificados.	-
Venezuela	14 días	Licencia de 10 semanas para la trabajadora que adopte un menor de 3 años; Licencia de 28 días en caso de enfermedad sobreviniente del niño o la madre; Derecho a un día mensual para padre/madre para llevar al hijo menor de 1 año a control médico; Licencia de paternidad también en caso de adopción	Empresas con más de 20 trabajadores/as

Fuente: Legislación de países disponibles según base de datos NATLEX y LEXADIN. Informes de países sobre cumplimiento convenio CEDAW.

Más del 50% de las trabajadoras labora en el sector informal. Como resultado de ello, no cuentan con el derecho a la protección de la maternidad.

DERECHOS GARANTIZADOS A UNA MINORÍA

Como lo demuestra la revisión de las legislaciones laborales nacionales, en términos generales, se da por sentado que, pasado el período inicial, los cuidados son básicamente un asunto privado y familiar. Las medidas tienden a enfocarse en la protección de la maternidad, sin abordar otras responsabilidades familiares.

Sin embargo, las demandas de conciliación no se agotan con el término de la lactancia, pero tampoco se restringen a los cuidados y atención de los hijos/as: la mayoría de los trabajadores tiene responsabilidades también hacia adultos/as mayores. Estos requerimientos aumentarán de forma considerable debido al envejecimiento de la población en la región.

Un problema aún más fundamental es que no se garantiza una cobertura universal. Por el contrario, a causa de múltiples exclusiones, se genera una “brecha de ejecución”. Es decir, una proporción importante de trabajadoras (y trabajadores) queda fuera del alcance de la ley y, por lo tanto, sin capacidad para hacer uso de estos derechos.

Una primera exclusión se debe a la cobertura de la legislación, limitada a asalariados formales: los trabajadores informales, por definición, son parte de los excluidos. El tema es preocupante sobre todo para las mujeres. Ello, pues en América Latina y el Caribe más del 50% de las trabajadoras labora en el sector informal. Como resultado de ello, no cuentan con el derecho a la protección de la maternidad: carecen de fuero, acceso a licencias por maternidad y tiempo remunerado para la lactancia.

Es así como la cobertura histórica de contingencias como las asignaciones familiares, encargadas de “asumir” los costos del crecimiento y expansión del grupo familiar, han mostrado sus límites, ya que tradicionalmente fueron entregadas como parte del salario y hoy las mujeres de menores recursos se insertan mayoritariamente en la informalidad.

En algunos países, además, quienes se desempeñan en el servicio doméstico están también excluidas de la protección de la maternidad y otros beneficios de la seguridad social. Otro grupo de mujeres trabajadoras que no tienen acceso a estas medidas, está formado por las empleadoras, mayoritariamente en microempresas informales. En la mayoría de los países, los trabajadores hombres con responsabilidades familiares también quedan al margen de la protección debido a que las medidas como la provisión de guarderías, están exclusivamente dirigidas a las mujeres.

A lo anterior se suma una segunda exclusión. Esta vez a causa del insuficiente cumplimiento de la ley y sub-registro de trabajadores. Esto remarca la necesidad de aumentar la eficacia y disminuir los tiempos de respuesta de las instituciones que velan por el efectivo respeto de los derechos de trabajadores y trabajadoras. Por ejemplo, las inspecciones laborales que forman parte de los Ministerios de Trabajo y/o de la Seguridad Social generalmente tienen escasos recursos técnicos y financieros para supervisar el cumplimiento de las normas. Además, las resoluciones judiciales requeridas para hacer efectiva la legislación laboral, por ejemplo para proteger el fuero por maternidad, suelen adoptarse cuando ha pasado demasiado tiempo. Junto con constituir una competencia desleal, el incumplimiento de la normativa obedece a una equivocada percepción de los derechos sociales y laborales como costos. Sin embargo, contra esa idea, se ha documentado que las unidades productivas que cumplen con la legislación obtienen mayores beneficios económicos. De este modo, los países enfrentan un doble desafío: el de mejorar las capacidades para asegurar el cumplimiento de la legislación y también que dicho cumplimiento obtenga réditos efectivos. Una medida en este sentido es la que se ha adoptado en Costa Rica, donde las empresas que proveen al Estado deben estar al día con la seguridad social de sus trabajadores.

Junto con constituir una competencia desleal, el incumplimiento de la normativa obedece a una equivocada percepción de los derechos sociales y laborales como costos.

INSUFICIENTES SERVICIOS DE CUIDADO

De acuerdo con el Convenio 156, al Estado le corresponde desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, de asistencia a la infancia y al grupo familiar. Debido a los altos niveles de desigualdad que caracterizan a las sociedades de América Latina y el Caribe, el Estado tiene en la región un papel crucial en el desarrollo de servicios que no dependan ni del poder adquisitivo ni de la inserción laboral (formal o informal) de trabajadoras y trabajadores.

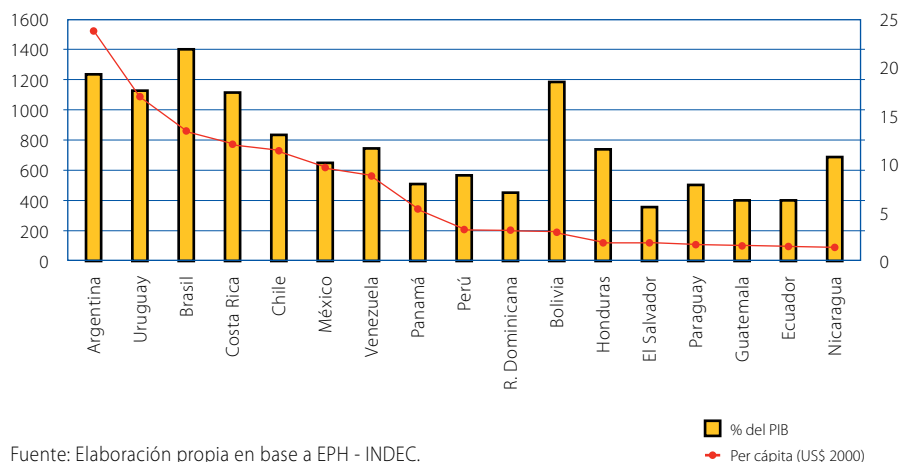
Esto requiere destinar recursos públicos. Sin embargo, los niveles de inversión social son desiguales y oscilan entre menos de US\$ 100 por habitante (Ecuador, Nicaragua) hasta US\$ 1.500 (Argentina), como muestra el gráfico 15.

En comparación con Europa, la principal diferencia no es el porcentaje del PIB que los países de América Latina disponen para gasto social, sino su destino⁴. En

4 El gasto destinado en Europa al de niños y niñas varía entre 0.5-1.2% (en Italia, España, Portugal y Países Bajos) y 4% del PIB (en los países nórdicos). Por ejemplo, en Argentina, el gasto social total dirigido a la niñez ha oscilado en la última década entre el 1.3% y el 2% del PBI. La mitad se destina a la educación básica, un cuarto a protección de la salud, y casi 15% al programa de asignaciones familiares.

El Estado tiene en la región un papel crucial en el desarrollo de servicios que no dependan ni del poder adquisitivo ni de la inserción laboral.

GRÁFICO 15
AMÉRICA LATINA (16 PAÍSES): GASTO SOCIAL PER CÁPITA Y COMO PORCENTAJE DEL PIB, ALREDEDOR DE 2006



Fuente: Elaboración propia en base a EPH - INDEC.

la región, son escasos los montos específicamente destinados para el cuidado de niños/as, ya sea a través de servicios (salas cuna) o transferencias monetarias (para que madres y padres acudan a la oferta privada).

La oferta de cuidado infantil existente en la región es dispersa con cobertura limitada. La gran mayoría de los niños y niñas de América Latina y el Caribe no asiste a sala cuna o jardín infantil. Por ejemplo, en Colombia, un 52% de los/as niños/as menores de 5 años permanece en su casa a cargo de un adulto; el 8.5% es cuidado por algún familiar mayor de edad y un 1.7% acude con su madre al trabajo. En México, 84% de los/as niños/as menores se encuentra a cargo de sus madres y el 9% de otro familiar. Sólo un 2% asiste a una guardería pública o privada, a pesar de que el servicio es parte de las prestaciones que brinda la seguridad social (Salvador, 2007).

Según los datos de UNESCO (2008), la enseñanza preescolar ha experimentado en la región un rápido desarrollo a lo largo del último decenio. Entre 1999 y 2006, el número de niños escolarizados en los programas de educación preescolar (desde tres o cuatro años hasta el ingreso a la enseñanza primaria) aumentó de 16 a 20 millones y la tasa bruta de escolarización pasó de 56 a 65%. Sin embargo, generalmente los servicios se proveen recién a partir de los tres años. La cobertura de educación preescolar aumenta gradualmente con la edad, a medida que comienzan a regir regulaciones relativas a la obligatoriedad de la escolaridad. Ahora, sólo a partir de los cinco años, en la mayoría de los países se vuelve masiva. Esto se puede observar en el cuadro 1 (UNESCO, 2007).

CUADRO 1

PAÍSES SELECCIONADOS: COBERTURA DE ATENCIÓN Y EDUCACIÓN DE LA PRIMERA INFANCIA
(EN PORCENTAJES)

País	Nivel de la educación inicial			
	0-2 años	3 años	4 años	5 años
Argentina	0	0	28.8	57.3
Brasil	0	4.8	26.1	54.3
Bolivia	0	0.6	18.8	60.9
Colombia	0	13.8	28.3	58.3
Costa Rica	0	3.1	32.4	77.8
Cuba	11	99.1	99.7	100
Ecuador	0	0	11.9	n/a
Guatemala	0	6.5	11.3	34.3
Haití a/	1.5 / 1.5	13.4 / 13.9	20.9 / 21.4	26.1/25.3
Jamaica	0	60.4	95.9	98.5
Nicaragua	12.2	21.3	40	58.7
Panamá	0	3.8	26.2	78.1
Paraguay	0	2	18	83
Peru	0	39.7	60.3	73.7
Sta. Lucía	9.4	70.3	67.2	8.7
Uruguay	0.9	8.5	39.7	87.4

Fuente: Elaboración propia con base en los perfiles nacionales preparados para el informe de UNESCO: Informe de seguimiento de la EPT en el mundo, 2007. Bases sólidas: Atención y educación de la primera infancia (2006).

Nota: a/ Dos cifras se refieren a niños/ niñas.

En el Caribe, la educación preescolar es entregada principalmente por el sector privado (el 80% de los niños escolarizados frecuentan instituciones de ese tipo). En cambio, en la mayoría de los países de América Latina predomina la enseñanza preescolar pública.

Además de la educación preescolar, varios países han iniciado programas de ampliación de la jornada escolar. Éstos tienen evidentes resultados conciliatorios, a la vez que cumplen objetivos educativos y de socialización. Chile es pionero en este campo, ya que para 2006 existían en ese país más de siete mil establecimientos que ya habían implementado la jornada escolar completa. En Costa Rica, el programa piloto “Segunda Casa” ensayó, con muy buenos resultados, una modalidad similar. En ambos casos, el apoyo en la infraestructura existente constituyó una enorme ventaja. En el Caribe inglés, como por ejemplo en Grenada, existen planes similares de ampliación de horarios.

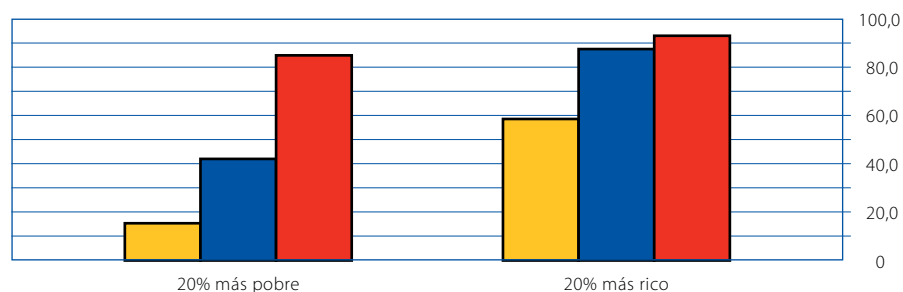
En la mayoría de los países, la principal oferta de servicios de cuidado de calidad es privada y está sujeta a una lógica de mercado, por lo que es accesible sólo para las familias de mayores ingresos.

En la mayoría de los países, la principal oferta de servicios de cuidado en jornada extendida y de calidad es privada y está sujeta a una lógica de mercado, por lo que es accesible sólo para las familias de mayores ingresos. La tasa de asistencia a los programas de cuidado y educación preescolar es más elevada en zonas urbanas y entre familias de mejor posición económica. Este es un factor de reproducción de desigualdad ya que los estudios realizados a nivel internacional demuestran que los niños de medios sociales más desfavorecidos son los que más necesitan y se benefician con los programas de educación temprana, aunque también son los que más probabilidades tienen de ser excluidos de dichas iniciativas.

La ausencia o insuficiencia de servicios de cuidado constituye una de las principales barreras de acceso al mercado laboral para las mujeres de menores ingresos. Otro factor de exclusión está dado por el origen étnico y racial. En países con alta proporción de población indígena como Bolivia, Ecuador y Guatemala, las medidas conciliatorias tienden a focalizarse en zonas urbanas, en detrimento de la población rural e indígena.

En Brasil, los datos son elocuentes. En aquellos hogares que viven con ingresos menores a una cuarta parte del salario mínimo, sólo un 8.4% de los niños/as asiste a centros de cuidado; en cambio, entre las familias con ingresos superiores a dos salarios mínimos, el porcentaje se eleva a 30.9%. Como lo ilustran también los datos para Argentina, hay una gran diferencia socioeconómica en el acceso a educación preescolar temprana, la que sólo se equipara cuando ésta se vuelve obligatoria (gráfico 16).

GRÁFICO 16
ARGENTINA: TASA DE ASISTENCIA DE NIÑOS Y NIÑAS DE 3 A 5 AÑOS, SEGÚN QUINTIL DE INGRESO, 2006 (TOTAL DE AGLOMERADOS URBANOS)



Fuente: Elaborado por Rodríguez para este Informe en base a EPH - INDEC

■ 3 años ■ 4 años ■ 5 años

En un número importante de países, el Estado interviene para reforzar la provisión de cuidado infantil a edades tempranas por medio de convenios con organizaciones no gubernamentales y comunitarias, con el objetivo principal de atender la pobreza infantil. Estos programas se desarrollan en el marco de políticas focalizadas de combate a la pobreza y no tienen una meta de universalidad.

Esta acción estatal ha llevado a la institucionalización de programas de cuidado infantil comunitario, que se desarrollan en locales especialmente acondicionados o en casas de familia. Algunos proveen servicios de alcance nacional y constituyen un importante pilar de la política de cuidado infantil, permitiendo a las madres trabajadoras de nivel socioeconómico bajo contar con un lugar en el cual dejar a sus hijos e hijas. Además, constituyen una nueva oferta de empleo para mujeres pobres que asumen las tareas de cuidadora, aunque generalmente se trata de una actividad de baja remuneración y sin acceso a seguridad social.

En Colombia, el Estado institucionalizó los servicios que proveían las mujeres en forma comunitaria, convirtiéndolo en política nacional. Los programas públicos de cuidado infantil del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), que son los de mayor cobertura, surgieron por iniciativas de mujeres de barrios populares que cuidaban a los/as hijos e hijas de sus vecinas mientras las madres salían a trabajar.

En Perú, el Programa Wawa Wasi, a cargo del Ministerio de Desarrollo Social, tiene como objetivo resolver el cuidado de niños y niñas mientras sus madres trabajan y, al mismo tiempo, generar empleo para mujeres cuidadoras. En la actualidad, atiende a 53 mil menores de cuatro años en todo el país, entre las ocho de la mañana y las cinco de la tarde. Las modalidades de operación contemplan tres alternativas: la casa de una cuidadora; un local cedido por la comunidad y aquella mediante la cual una institución pública o privada adopta y financia la metodología del programa. En cualquier caso, el Estado brinda la respectiva asistencia técnica (MIMDES, 2008). Otros programas similares son el Programa de Guarderías y Estancias Infantiles en México, los Hogares Comunitarios en Costa Rica y las Empresas Maternas en Honduras.

En materia de atención temprana a la niñez, las mejores prácticas son aquellas en las que, simultáneamente, se busca atender a niños y niñas y facilitar la inserción laboral de sus madres. El objetivo es evitar aquellas iniciativas que no tienen en cuenta la conciliación y/o refuerzan la idea de que las madres son las únicas responsables del cuidado infantil.

Los niños de medios sociales más desfavorecidos son los que más necesitan y se benefician con los programas de educación temprana, aunque también son los que más probabilidades tienen de ser excluidos de dichas iniciativas.

RECUADRO 21

UN BUEN EJEMPLO: CHILE CRECE CONTIGO

El Sistema de Protección Integral a la Primera Infancia Chile Crece Contigo, creado por el Gobierno de Chile en 2006, parte de la base que el cuidado y la educación de los niños y niñas son una responsabilidad social y materia de política pública. Uno de sus ejes centrales es la creación de salas cuna, a fin de apoyar el desarrollo cognitivo y emocional de los niños y niñas, e impulsar la inserción laboral de las madres. El programa está dirigido al 40% más vulnerable de la población, el cual generalmente no tiene acceso a este tipo de servicios ofrecidos por el mercado.

Junto a beneficios como un subsidio familiar prenatal y acceso preferente a una oferta de servicios relativos al desarrollo infantil, el sistema garantiza la disponibilidad de salas cuna gratuitas y de calidad para todos los niños y niñas menores de dos años, cuyas madres trabajen o busquen empleo. Otro grupo objetivo son las madres que estudian –principalmente madres adolescentes– a fin de retenerlas en el sistema escolar.

A través de este programa se han construido alrededor de 900 locales nuevos cada año y, para fines de 2009, se habrán levantado 3.500 salas cuna públicas y gratuitas. Esto, para atender a 70 mil lactantes. Lo anterior significa un aumento de 500% respecto a la oferta pública de 2005. En enero de 2009, la Ministra de Planificación de Chile, presentó a la Cámara de Diputados un proyecto de ley para institucionalizar este programa y transformarlo en un sistema intersectorial de protección social.

Fuentes: MIDEPLAN (2008), www.junji.cl

En materia de atención temprana a la niñez, las mejores prácticas son aquellas en las que, simultáneamente, se busca atender a niños y niñas y facilitar la inserción laboral de sus madres.

La oferta de servicios de cuidado para personas discapacitadas o la población adulta mayor, es bastante precaria en la región. En casi ningún país la seguridad social provee transferencias monetarias universales ante la vejez o invalidez. En consecuencia, al jubilarse, sólo una minoría de la población podrá acudir al mercado para recibir los cuidados que necesita: la gran mayoría dependerá de la familia –usualmente, de las mujeres– para resolver sus requerimientos.

En la mayoría de los países, el Estado provee servicios básicos de salud para la población de tercera edad. Los servicios de atención integral, por ejemplo residencias o centros de recreación, son todavía muy incipientes y están reservados a los sectores de mayor nivel socioeconómico. En Uruguay, donde la población adulta mayor tiene un gran peso, sólo un 2.4% reside en casas de salud o residencias públicas. La cobertura de hogares diurnos es aún menor. La atención domiciliaria no es una prioridad y se espera que las familias asuman la responsabilidad del cuidado de los mayores (Salvador, 2007).

En este contexto, ha surgido un interesante debate en la región: si se considera el cambio en la pirámide demográfica y el rápido envejecimiento de la población, la sobrecarga de trabajo para las mujeres y la escasa cobertura de los sistemas de protección social, ¿no debiesen los Estados garantizar un acceso universal a

RECUADRO 22

CONCILIACIÓN Y TRANSFERENCIAS CONDICIONADAS: NUEVOS DESAFÍOS PARA LOS HACEDORES DE POLÍTICAS PÚBLICAS

Con el objetivo de interrumpir el ciclo intergeneracional de la pobreza, durante la última década se han desarrollado en América Latina los llamados “programas de transferencias monetarias condicionadas”.

Aunque presentan importantes diferencias entre países, comparten un mismo principio: la entrega de subsidios se hace a cambio de medidas de promoción del capital humano de niños y niñas, en particular, asistencia escolar, controles de salud y nutrición. Alrededor de 20 millones de familias en la región reciben este tipo de transferencias monetarias y, en el 2008, 15 de los 18 países de América Latina contaban con alguna forma de este tipo de programas.

Estas iniciativas han llegado de manera efectiva a las mujeres, por dos razones: porque son mayoría entre la población pobre y porque se las considera más eficientes en la administración de recursos y el cumplimiento de las condiciones que imponen estos programas. El que las mujeres sean quienes reciben las transferencias monetarias ha tenido impactos positivos pues muchas de ellas por primera vez cuentan con dinero propio.

Una virtud de este tipo de programas es que explícitamente reconocen el papel central de las mujeres en la economía doméstica. Sin embargo, a la vez, reproducen la tradicional división sexual del trabajo y refuerzan el papel de la mujer como principal responsable de la familia. De hecho, una de las principales críticas que se ha planteado es que este tipo de iniciativas no contemplan acciones a favor de la conciliación entre trabajo y familia, asumiendo que los cuidados, especialmente de niños/as, son una responsabilidad individual (no social) y circunscrita a las madres (no a los padres). Otro punto de debate es la falta de acciones de promoción de las capacidades de las mujeres para insertarse laboralmente; y de un vínculo con la política de empleo. Ello, pues se pierde la oportunidad de impulsar su autonomía y lograr resultados sostenibles de superación de pobreza.

Por lo anterior, desde el punto de vista de la conciliación entre vida laboral y familiar, estos programas tienen un enorme potencial: i) hacer de la inserción laboral de las mujeres un objetivo prioritario; ii) incorporar los cuidados como parte de las responsabilidades (las cuales debiesen dejar de estar ubicadas exclusivamente en el ámbito privado); y iii) vincular ambas cosas: promoción de empleo femenino y creación de más y mejores servicios sociales.

servicios básicos de cuidado? De esta manera, se podría detener el proceso de transferencia de responsabilidades hacia el espacio doméstico y el mercado, que se produjo en el contexto de los programas de ajuste estructural. Esto último ha sido un tema de discusión producto de la creciente tendencia a implementar transferencias condicionadas por sobre las no condicionadas, bajo el supuesto de que la pobreza es un fenómeno que se explica en gran parte por comportamientos individuales y carencia de capital humano. Asegurar la posibilidad de una vida con autonomía plena –emocional, física, cultural y económica– requiere del diseño de políticas que garanticen equidad y universalidad.

El **costo** de la falta de políticas conciliatorias

Son claros los aportes que las políticas conciliatorias pueden hacer a la productividad de las empresas, así como al sostenimiento y ampliación de las capacidades productivas de la población.

Uno de los argumentos que atenta contra el diseño y puesta en marcha de políticas de conciliación es el mito de que tienen un costo elevado. Ello no es así, especialmente cuando se contrastan los beneficios a mediano plazo con los costos de su ausencia.

Son claros los aportes que las políticas conciliatorias pueden hacer a la productividad de las empresas, así como al sostenimiento y ampliación de las capacidades productivas de la población. Además, al formalizar los mecanismos de conciliación, se genera un importante potencial de creación de trabajo decente, especialmente para las mujeres.

Las consecuencias negativas (de mediano y largo plazo) de la falta de este tipo de iniciativas exceden las situaciones individuales; generan costos sociales y amenazan el rendimiento económico de los países. Lo anterior se expresa en tres dimensiones:

- **A nivel macroeconómico:** porque existe un desaprovechamiento de la fuerza de trabajo (especialmente femenina) que afecta la productividad y competitividad de los países y debilita sus trayectorias de crecimiento.
- **A nivel de unidades productivas:** porque el esfuerzo que realizan las personas para conciliar vida familiar y laboral genera una enorme tensión que afecta su rendimiento y conlleva una menor productividad.
- **En la calidad de vida individual y familiar:** esto se manifiesta en problemas de salud y pérdida de ingresos para las mujeres; falta de oportunidades de educación para niños, niñas y adolescentes; y riesgo de trabajo infantil. También se profundiza la conflictividad social, lo que se expresa en comportamientos disruptivos: delincuencia, consumo de drogas.

Un costo potencial adicional es el riesgo de supervivencia de la propia sociedad. Una de las causas de la baja fecundidad en varios países de Europa es, justamente, la serie de problemas a los que se ven enfrentadas las mujeres a la hora de conciliar el trabajo remunerado con sus responsabilidades familiares. Ello, debido a los costos de oportunidad indirectos de ser madre y los costos asociados al cuidado infantil.

Esta tendencia estaría reforzando el envejecimiento de la población y contribuyendo a las crisis de cuidados en ese continente (Esping-Andersen, 2000). Existe el riesgo de una tendencia similar en América Latina y el Caribe, en particular entre las mujeres con mayores niveles de educación, y que se ve agudizada en la clase media por la ausencia de servicios accesibles de cuidado infantil.

Finalmente, existe un costo para la democracia y el ejercicio de derechos ciudadanos, pues la falta de conciliación restringe la participación de las mujeres en la vida pública.

COSTOS PARA LAS ECONOMÍAS NACIONALES

Los mercados laborales de América Latina y el Caribe están desaprovechando su fuerza de trabajo. La dificultad de las mujeres para insertarse laboralmente, su sobre calificación con respecto a los trabajos que realizan y su mayor presencia en ocupaciones precarias y mal remuneradas, son distintas expresiones de ese fenómeno. En Argentina, por ejemplo, un 67% de las mujeres que han completado su educación terciaria, llevan a cabo tareas operativas o técnicas (esto, frente a un 54% de los hombres en la misma situación).

Dilapidar la fuerza de trabajo deriva en un bajo ritmo de crecimiento en el largo plazo, pues la fuerza laboral es importante tanto como factor productivo como de demanda de productos. Además, una fuerza de trabajo capacitada y disponible para el empleo, que se encuentra en condiciones de inactividad, desempleo o subempleo, significa una asignación ineficiente de recursos y una pérdida de capital humano. Así, la economía no se ubica en la frontera de sus posibilidades de producción y, por ende, se afecta el crecimiento.

Otra consecuencia negativa es el advenimiento de la pobreza o la dificultad para reducirla. Ello, por el bajo nivel de ingresos que genera este patrón productivo y la exclusión en el acceso al empleo de una parte importante de la población. Esto tiene costos. A nivel individual, recaen en las personas que tienen cada vez menos posibilidades de acceder a un empleo de calidad, ya que sus conocimientos y aprendizajes se han desactualizado. Los costos sociales, en tanto, son para los Estados que deben asignar una mayor proporción de recursos para asistir a la pobreza. Para cerrar el círculo, se sabe que la reproducción intergeneracional de la pobreza y la exclusión afectan el comportamiento macroeconómico de los países.

Dilapidar la fuerza de trabajo deriva en un bajo ritmo de crecimiento en el largo plazo, pues la fuerza laboral es importante tanto como factor productivo como de demanda de productos.

La tensión entre vida familiar y laboral puede generar un menor rendimiento en el puesto de trabajo, insatisfacción e incremento de la rotación a nivel de unidades productivas.

COSTOS PARA LA PRODUCTIVIDAD DE LAS EMPRESAS

La tensión entre vida familiar y laboral puede generar un menor rendimiento en el puesto de trabajo, insatisfacción e incremento de la rotación a nivel de unidades productivas.

Aunque algunas empresas reconocen que abordar esta tensión tiene efectos positivos en la productividad, todavía no es una prioridad en el diseño estratégico de la mayoría. A ello hay que sumar la gran heterogeneidad que existe entre las firmas (tamaño, sector, niveles de calificación de su fuerza de trabajo), lo que afecta la percepción del problema y los costos de no contar con medidas conciliatorias.

En el caso de las empresas que poseen una política de conciliación, ésta trasciende las exigencias legales y suele ser fruto de una estrategia organizacional o de la negociación colectiva. Las medidas son variadas y van desde la definición de jornadas y horarios laborales hasta la creación de servicios de cuidado propiamente dichos.

La tensión no resuelta entre vida laboral y familiar genera una mayor rotación de personal y dificultades para contratar y retener trabajadores y especialmente trabajadoras de mayor nivel de especialización, por lo tanto, indispensables para la marcha de la empresa. Ello también aumenta los costos, tanto de reclutamiento como de inducción y formación. Aunque hay una calificación que viene desde fuera, asociada al nivel educativo de la fuerza de trabajo, otros aprendizajes son propios del puesto y sólo se obtienen en la práctica laboral. Estos costos son mayores en empresas que invierten en políticas de capacitación, ya sea brindando cursos en las propias unidades productivas o promoviendo (y muchas veces solventando) la capacitación externa de su personal.

Cuando las empresas compiten entre sí por contar con las personas más calificadas en determinados campos, la presencia de políticas institucionales amigables con la familia puede inclinar la balanza a favor de unas y no de otras. Una encuesta mundial entre graduados universitarios documentó que, a la hora de elegir empleador, la existencia de medidas que permitiesen conciliar vida laboral y familiar era el factor más importante para la gran mayoría de ellos –superando la importancia del salario (Earle en Hein, 2003).

Los efectos positivos de introducir medidas conciliatorias son mayores en industrias y sectores de más alto nivel de calificación, donde el costo de perder y reemplazar

trabajadores o trabajadoras es más elevado. En estos casos, además, es más fácil cuantificar los beneficios asociados a acciones de este tipo. Asimismo, el costo de reemplazar trabajadores será mayor cuanto menor sea la oferta de trabajo, con lo cual este argumento se fortalece en mercados laborales con bajo nivel de desempleo y subocupación. Por ejemplo, en los segmentos del mercado laboral con mayor innovación tecnológica, existen más empresas con medidas conciliatorias. Por el contrario, en los vastos sectores de menor nivel de productividad, estos costos parecen derivarse desde las firmas a las propias trabajadoras, bajo la forma de inserciones laborales precarias y menos estables.

Mientras tanto, los costos de la ausencia de medidas de conciliación al interior de las empresas son diversos. Primero, la tensión entre las obligaciones laborales y las necesidades familiares puede afectar el desempeño en la función parental, generar tensión psicológica, irritación frecuente y estrés laboral (SERNAM, 2003). Las ausencias, los atrasos, la menor satisfacción laboral y el menor compromiso con la organización son algunas manifestaciones que resultan de los imprevistos y las dificultades asociadas a las responsabilidades de cuidado de trabajadores/as. Por otra parte, una investigación llevada a cabo en España mostró claros vínculos entre el estrés relacionado con las tensiones familia-trabajo y los accidentes en el lugar de trabajo (Martín-Fernández et al., 2007).

En Colombia, la evidencia relativa a 80 empresas con más de 250 trabajadores/as corroboró los mayores costos asociados a la ausencia de medidas de conciliación (Idrovo Carlier, 2006). En general, los directivos de las firmas encuestadas consideraban que políticas que favoreciesen la relación entre vida laboral y familiar de los trabajadores/as tenían efectos positivos para las empresas. Del otro lado, carecer de estas medidas generaba los siguientes problemas: falta de compromiso (62%); dificultades para la contratación de empleados claves (60%); estrés (50%) y ausentismo (48%). Ahora, pese a ello, un 60% de las empresas carecía de toda medida.

En 2002 se aplicó en Chile una encuesta a 43 empresas, cuyos resultados muestran la percepción que tienen los empresarios sobre los efectos de las medidas conciliatorias tal y como se expone en el siguiente cuadro 2 (SERNAM, 2002).

En un estudio posterior, encuestas realizadas en tres unidades productivas chilenas que habían implementado algún tipo de medidas de conciliación, mostraron que los trabajadores que se sienten respaldados por su empresa, laboran más tranquilos, resuelven necesidades relacionadas con la calidad de vida y logran un

Cuando las empresas compiten entre sí por contar con las personas más calificadas en determinados campos, la presencia de políticas institucionales amigables con la familia puede inclinar la balanza a favor de unas y no de otras.

CUADRO 2

CHILE: MEDIDAS CONCILIATORIAS IMPLEMENTADAS EN 43 EMPRESAS Y LOS RESULTADOS OBTENIDOS

Tipo de medida y número de empresas que la implementaron	Resultados positivos o muy positivos en:
Jornada flexible (11 empresas)	Gestión productiva, satisfacción laboral, clima organizacional y calidad de vida
Jornadas de trabajo en empresa y hogar (2 empresas)	
Capacitación en horario laboral (23 empresas)	Gestión productiva y calidad de vida
Convenios o pagos de casa cuna (más allá de los dispuesto por ley) (14 empresas)	Gestión productiva, satisfacción laboral , calidad de vida y clima organizacional
Bonos por nacimiento, defunción, período escolar, otras ayudas familiares (17 empresas)	Satisfacción laboral y calidad de vida
Permisos laborales para la atención de necesidades familiares (25 empresas)	Gestión productiva, satisfacción laboral, clima organizacional y calidad de vida
Becas de estudio para hijos/as (5 empresas)	Calidad de vida, y menor medida, en clima organizacional y gestión productiva
Préstamos para necesidades o emergencias familiares (16 empresas)	Satisfacción laboral; medio impacto en calidad de vida, clima organizacional y gestión productiva
Programas de esparcimiento o deportivos para la familia (6 empresas)	Calidad de vida, clima y satisfacción laboral; medio en gestión productiva

Fuente: SERNAM (2003).

mejor manejo del estrés (SERNAM, 2003). Estos factores conducían a un incremento estimado de entre 11 y 16% de la productividad, lo cual claramente supera los costos de su implementación.

Otro estudio sobre los efectos de un conjunto de medidas conciliatorias implementadas en el marco de un programa amplio de promoción de la equidad de género en una clínica, arrojó excelentes resultados, especialmente en materia de rotación de personal. Las medidas produjeron un ahorro en contratación de nuevo personal de US\$ 500 por trabajador al año. Las iniciativas incluían: permisos dos veces al año para asistir a actos escolares de hijos/as; jornada flexible durante los seis meses siguientes al post-natal; día adicional por nacimiento y medio día mensual remunerado a los padres durante los primeros 6 meses de vida de los hijos/as, entre otras. El resultado fue una reducción de la rotación del 18% y un aumento en la productividad (entre 5 y 22%, dependiendo del tipo de servicio). Además, entre quienes habían utilizado al menos dos de los beneficios, el 91% los evaluó positivamente, y la mayoría se percibió más productivo/a (Bocaz, 2003).

RECUADRO 23

UN EXITOSO CASO DE COMPROMISO EMPRESARIAL

En Brasil, una empresa multinacional de informática relevó preferencias de arreglos laborales entre sus empleados. Un 48% demandó flexibilidad horaria diaria, 45% flexibilidad horaria semanal, 42% el poder trabajar desde la casa y un 34% permisos personales de ausencia. Al año siguiente, la empresa comenzó con la implementación de algunas de estas opciones de trabajo flexible. La compañía se proponía ser receptiva con las demandas de sus empleados, demostrar su liderazgo como empresa y mejorar su capacidad para atraer y retener a los mejores talentos de América Latina. En México, la misma empresa argumenta razones y resultados similares.

Fuente: Lobel (2000).

Estos ejemplos demuestran que la implementación de acciones favorables a la conciliación puede ser beneficiosa, tanto para los trabajadores como para las empresas. La evidencia también muestra que distintas medidas tienen efectos desiguales en las variables asociadas a la productividad. La reducción final de los costos dependerá de la combinación particular de iniciativas conciliatorias en función del mercado laboral, el sector en el que se encuentra la empresa y el nivel de calificaciones y salarios de sus trabajadores, entre otros factores.

COSTOS SOCIALES

La masiva inserción laboral femenina se ha producido en un escenario con políticas de conciliación débiles. Esto ha traído múltiples consecuencias negativas, que a su vez han generado una presión adicional sobre la inversión social, especialmente en contextos de baja prioridad fiscal.

Para las trabajadoras lo anterior conlleva agotamiento y deterioro en su salud física y mental. En el caso de niñas y jóvenes, las tareas de cuidado que deben asumir mientras sus madres trabajan remuneradamente pueden afectar su rendimiento educativo e incentivar la deserción escolar. La precaria situación de cuidado de los niños/niñas, personas discapacitadas y adultos mayores, particularmente de familias de menores ingresos, genera mayores riesgos para su salud, integridad física, emocional y psíquica. Además, la falta de educación temprana perjudica el posterior rendimiento escolar.

Cada una de estas situaciones tiene efectos que van más allá de las personas que los padecen. Por ejemplo, mientras los programas de transferencias condicionadas destinan recursos a promover la retención escolar, la ausencia de servicios

La implementación de acciones favorables a la conciliación puede ser beneficiosa, tanto para los trabajadores como para las empresas.

La mayoría de las madres trabajadoras que recurren a servicios de sala cuna “Chile Crece Contigo”, manifiestan que, de no contar con este apoyo, se verían forzadas a dejar sus trabajos o estudios.

públicos de cuidado presiona a las niñas y a las jóvenes a quedarse fuera de las aulas para atender a sus hermanos/as menores. Mientras esos mismos programas se proponen fortalecer el capital humano, los/as niños/as que por la mañana asisten a la escuela, por la tarde están en la calle, frente a la televisión o a merced de los peligros que conlleva la falta de cuidados de parte de un adulto. En el caso de niños y niñas mayores y jóvenes, aumenta la probabilidad de que se vean afectados por problemáticas sociales como el embarazo adolescente, la drogadicción y la criminalidad.

De igual manera, mientras las reformas de los sistemas de salud promueven mayor inversión en prevención, el estrés asociado a tener que generar ingresos y dejar de atender responsabilidades familiares, incrementa la demanda de servicios curativos de muy alto costo. Para el caso de Canadá, por ejemplo, se calcularon los costos asociados a consultas y licencias médicas producto del estrés, depresión y colapso relacionados con las tensiones trabajo-familia. Y se estimó que, en 1997, este conflicto generó una pérdida de 19.8 millones de jornadas laborales, lo que implica alrededor de 2.7 billones USD (calculados sobre la base del salario promedio). Los costos de las consultas médicas se estimaron a 425 millones USD (Duxbury, Higgins y Johnson, 1999).

El resultado es una mayor amenaza a la integración de la sociedad además de una creciente demanda de inversión pública en áreas sociales. Frente a esto, el razonamiento que sigue es similar al que realizan las propias empresas: ¿qué cuesta más? ¿invertir ex ante o ex post?

La respuesta es particularmente clara si se piensa en las familias de menores ingresos. Para muchas mujeres de estos grupos, la falta de servicios de cuidado es la principal razón por la cual no están trabajando o por la que se emplean en trabajos informales y mal remunerados. Un ejemplo elocuente: el 40% de las madres que trabajan en el sector informal en Ciudad de Guatemala citan la “falta de servicios de cuidado infantil” como la principal razón para no laborar en la economía formal (Cassirer y Addati, 2007). La presencia de medidas conciliatorias es una herramienta importante para mejorar la inserción laboral de las mujeres pobres y así incrementar el ingreso de sus hogares y la retención de niños/as y jóvenes en el sistema educativo. La mayoría de las madres trabajadoras que recurren a servicios de sala cuna del Sistema de Protección a la Primera Infancia “Chile Crece Contigo”, manifiestan que, de no contar con este apoyo, se verían forzadas a dejar sus trabajos o estudios (MIDEPLAN, 2008).

Ocuparse del cuidado de los niños y niñas resulta particularmente difícil para las trabajadoras pobres. Frecuentemente, sus opciones son dejar a sus hijos solos en el hogar, contar con la ayuda de un hermano mayor (generalmente hermana) o llevarles al trabajo. Lo anterior conlleva diversos problemas: en la calidad de la atención y de la salud para los niños pequeños y en las oportunidades de educación y empleo de los hermanos mayores, que deben asumir tareas de cuidado.

Las madres que se ven obligadas a llevar a sus hijos al trabajo suelen disponer sólo de la opción de la economía informal o el empleo agrícola. Pero esta “solución” trae consigo problemas a largo plazo. El empleo en la economía informal suele implicar salarios bajos y jornadas prolongadas para obtener ingresos que permitan la subsistencia. La presencia de los/as niños/as en los lugares de trabajo perjudica el trabajo de las madres; al mismo tiempo, puede contribuir a generar trabajo infantil. Además, generalmente afecta de manera severa la seguridad y salud física de los pequeños, más aún porque esta estrategia suele desplegarse entre personas en ocupaciones precarias, donde las condiciones ambientales y laborales usualmente carecen de estándares mínimos de seguridad e higiene. Ejemplo de lo anterior son las ventas ambulantes en la vía pública, o las ocupaciones agrícolas que requieren del manejo de agroquímicos (Cassirer y Addati, op. cit.).

La disparidad de ingresos entre las familias puede promover una mayor polarización social: mientras un grupo reducido de hogares cuenta con dos ingresos de niveles altos, otros viven apenas con uno y mucho más bajo. Esto, en la medida que la participación laboral femenina se va concentrando en las clases alta y media-alta (Esping-Andersen, 2000).

La evidencia internacional muestra que las estrategias conciliatorias exclusivamente familiares no son óptimas para las oportunidades de vida de los miembros del hogar que requieren de cuidados. Cuando las estrategias interfieren con el estímulo y la formación escolar, sus implicancias no son sólo presentes sino también de mediano y largo plazo. Esta es otra manera de conspirar contra la formación de capacidades en estos grupos, las que a su vez son imprescindibles para mejorar su situación socioeconómica futura.

Diversos estudios internacionales han demostrado que los programas de atención y educación temprana contribuyen a mejorar la asistencia y resultados de aprendizaje en la escuela primaria. Por ejemplo, en Argentina, se ha observado que la asistencia de los niños de tres a cinco años a centros de enseñanza preescolar mejora los puntajes obtenidos en lenguaje y matemáticas en el tercer grado de

La disparidad de ingresos entre las familias puede promover una mayor polarización social: mientras un grupo reducido de hogares cuenta con dos ingresos de niveles altos, otros viven apenas con uno y mucho más bajo.

Los programas de atención temprana a la niñez, que consiguen simultáneamente un mejor cuidado de los niños/as y una inserción laboral de sus madres, tienen consecuencias positivas que exceden a las personas e incluso al propio hogar.

primaria, efecto positivo que resulta dos veces mayor en el caso de los alumnos procedentes de medios sociales más desfavorecidos (UNESCO, 2008).

Los programas de atención temprana a la niñez, que consiguen simultáneamente un mejor cuidado de los niños/as y una inserción laboral de sus madres, tienen consecuencias positivas que exceden a las personas e incluso al propio hogar. Sus implicancias tienen que ver con las posibilidades futuras de empleo; y mejoras en la calidad, ingresos y capacidad productiva, reduciendo las brechas entre estratos sociales, mejorando las relaciones de equidad e incidiendo en las propias políticas fiscales.

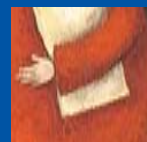
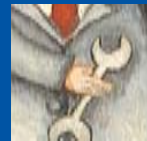
Pero los costos no se agotan en la población de menor edad: también alcanzan a las personas adultas mayores. El rápido envejecimiento de la población junto a la ausencia de políticas específicas de cuidado implicarán en el largo plazo problemas crecientes. Esto es particularmente relevante si se toma en cuenta que el cuidado de las personas mayores y enfermas es el que menos se redistribuyen hombres y mujeres. Además, se trata de una tarea compleja y exigente en términos de los conocimientos requeridos; significa mayor desgaste físico y es más difícil de combinar con otras actividades. La ausencia de opciones de cuidado para esta población se traduce también en una desprotección en términos laborales y de seguridad social para las mujeres que los atienden.

La debilidad en el cuidado de las personas mayores puede derivar en una aceleración del deterioro de su salud física y mental, lo cual implica mayores y crecientes demandas para los servicios públicos de salud y, por lo tanto, para los presupuestos de los países. Asimismo, es necesario tomar en cuenta los costos relativos al cuidado de personas discapacitadas y con enfermedades largas, ya que requieren otro tipo de dedicación.

Las implicancias sociales derivadas de la ausencia o debilidad de las políticas de conciliación se vuelven más contundentes cuando se les da una mirada de largo plazo. Se trata de un proceso que puede generar, al interior de la fuerza de trabajo futura, grupos de población con una salud física precaria; con menores niveles de educación y calificación y condiciones generales de inclusión social más bajas. Lo anterior tiene consecuencias a nivel país: población empobrecida, con menor capacidad contributiva y mayores demandas hacia políticas públicas y, por ende, sobre los presupuestos públicos.

CAPÍTULO IV

Propuestas para
nuevas políticas de
conciliación
con corresponsabilidad social



Estas tensiones significan enormes costos para las personas y para la sociedad en su conjunto, y por lo tanto, demandan una urgente respuesta por parte de los Estados, en colaboración con los actores sociales.

Como ha demostrado este informe, la creciente participación laboral femenina y las transformaciones familiares, demográficas y de modelos laborales, han cambiado de forma decisiva la relación entre la vida laboral y la familiar. Los trabajadores y particularmente las trabajadoras enfrentan hoy enormes tensiones al intentar conciliar ambos mundos.

Estas tensiones significan enormes costos para las personas y para la sociedad en su conjunto, y por lo tanto, demandan una urgente respuesta por parte de los Estados, en colaboración con los actores sociales. Esto requiere de un enfoque integrado de políticas públicas de conciliación a partir de la corresponsabilidad social. Dirigidas tanto a trabajadores como a trabajadoras, estas políticas i) contribuyen a generar trabajo decente; ii) reducen la desigualdad socioeconómica y iii) promueven la equidad de género.

Las políticas públicas de conciliación y corresponsabilidad están orientadas al bienestar social de la población y a mejorar la capacidad productiva de la fuerza de trabajo. Como toda política de inversión social, tienen alta rentabilidad y reducen costos futuros. Para ello, deben ser parte de la política social, pero también de la política de empleo y de las estrategias para aumentar la productividad de los países. La conciliación entre vida laboral y vida familiar no es un problema de las mujeres sino de la sociedad en su conjunto. Avances en esta área beneficiarán a toda la población. En su abordaje deben atenderse las necesidades e intereses de las personas, las familias, los trabajadores, las trabajadoras, las empresas y el Estado, y simultáneamente promoverse cambios culturales en todas las esferas.

Ya que el cambio requerido es grande, ninguna medida de política pública será, por sí sola, suficiente. Por el contrario, es necesario maximizar los efectos conciliatorios de las políticas actuales y las por diseñar y apoyar el cambio cultural que su puesta en práctica requiere.

Para este fin, se debe reconocer y visualizar el valor del trabajo doméstico no remunerado realizado por las mujeres, en particular por su capacidad de cuidadoras de niños, personas con discapacidad y adultos mayores; y valorar también su contribución social y económica.

Se debe transformar la concepción del cuidado entendida como una responsabilidad privada de los hogares y de las mujeres. Se requiere de una mayor corresponsabilidad en dos sentidos. A nivel de sociedad se requiere de una redistribución de las responsabilidades entre las familias, el mercado y el Estado, es decir una

mayor participación de la sociedad en el proceso de reproducción de la fuerza de trabajo. Por otra parte, entre hombres y mujeres es necesaria una redistribución de las tareas reproductivas tal como ya ha ocurrido con el trabajo productivo.

Para poder abandonar la idea de que son sólo las mujeres quienes deben conciliar el trabajo productivo con las responsabilidades familiares, es también central la promoción de modelos alternativos de maternidad, paternidad y masculinidad como requisito para el éxito de las políticas de conciliación. Esto implica dar un nuevo significado al papel de los padres dentro de la familia, como personas afectivas, interesadas en y capaces de asumir responsabilidades familiares: crianza de hijos, cuidado de ancianos y familiares enfermos, tareas domésticas. Igualmente importante es transformar la noción de maternidad: si ésta sigue siendo asociada al sacrificio y a la omnipresencia frente a los hijos, muy difícilmente se puede lograr una redistribución de tareas de cuidado y aliviar la sobrecarga que recae sobre las madres trabajadoras.

Desde la perspectiva del mundo del trabajo, en lugar de buscar la equidad promoviendo simplemente la incorporación de las mujeres a un mercado laboral estructurado por género, lo que se requiere es de-construir la norma del “trabajador ideal”: hombre y sin responsabilidades domésticas con su familia o su vida personal. Así, se modifica la relación entre mercado y trabajo del hogar de manera que todos los adultos, hombres y mujeres, puedan alcanzar sus ideales familiares y laborales. Esto pasa por una revalorización del trabajo de la mujer y una modificación de la percepción de ellas como fuerza de trabajo secundaria.

Además del diseño e implementación de políticas específicas, se deben tomar en cuenta los impactos indirectos de todo tipo de políticas públicas sobre las tensiones entre los ámbitos familiar y laboral. Con este fin, es necesario transformar toda acción de política pública en una herramienta que contribuya a de-construir los roles tradicionales de género e incorporar la cuestión del cuidado. La integración de distintas políticas con efectos conciliatorios puede potenciar los resultados de las políticas sectoriales, y contrarrestar efectos no deseados de iniciativas aisladas.

Por esto, es necesario combinar estrategias acotadas y de amplio alcance: Promover estrategias dirigidas a grupos con necesidades especiales, junto con otras que promuevan políticas universales en materia de cuidados, de amplia cobertura y sustentadas en vastos pactos sociales y políticos.

Entre las medidas a considerar están:

Se requiere de una redistribución de las responsabilidades entre los hogares, el mercado y el Estado, es decir una mayor participación de la sociedad en el proceso de reproducción de la fuerza de trabajo.

Es también central la promoción de modelos alternativos de maternidad, paternidad y masculinidad.

- Adaptar los horarios de los servicios públicos a las necesidades de trabajadores con responsabilidades familiares y fomentar su descentralización geográfica, de manera de reducir el tiempo requerido para la realización de trámites (y mejorar la cobertura particularmente en las zonas más pobres).
- Evaluar el impacto de la ampliación de los horarios escolares y pre-escolares y del año escolar, además de la provisión de transporte escolar y atención de salud en las escuelas.
- A fin de aliviar las tareas domésticas, garantizar a toda la población el suministro de agua y energía eléctrica en la vivienda y ampliar el acceso a electrodomésticos. Desarrollar programas de construcción de viviendas funcionales con el fin de facilitar la vida familiar.
- Promover políticas que apoyen la integración social de personas con discapacidad y enfermedades crónicas y su incorporación al mercado de trabajo. Para esto se deben considerar las áreas de infraestructura, transporte, educación, salud y empleo.

Las políticas deben ser diseñadas de acuerdo al contexto nacional, buscando los márgenes de acción que se pueden aprovechar para avanzar en la promoción de la conciliación y de una socialización del trabajo de cuidado. Para esto, se puede acentuar el carácter conciliatorio de las políticas sociales sectoriales existentes, por ejemplo, de los programas focalizados destinados a la población de escasos recursos.

Adecuar los **marcos** legales a las normas internacionales

Las normas internacionales del trabajo definen estándares mínimos a nivel mundial. Su ratificación y posterior adaptación de la legislación nacional es la forma en que los convenios se implementan en los países. Además de configurar la legislación, convenios como el que se refiere a trabajadores con responsabilidades familiares sirven para i) ofrecer orientación para la formulación de políticas en el ámbito de la conciliación entre vida laboral y familiar; ii) servir como fuente de inspiración para unas buenas relaciones laborales, y iii) como modelos para los convenios colectivos. Además, constituyen un indicador del interés de los Estados por procurar una mejor calidad de vida a sus habitantes.

Por eso, los Estados que no han ratificado los convenios internacionales relacionados a los temas de conciliación y corresponsabilidad: el Convenio 183 de la OIT sobre la protección de la maternidad (2000) y el Convenio 156 de la OIT sobre trabajadores con responsabilidades familiares (1981), deberían tomar las medidas necesarias para hacerlo.

Los Estados que han ratificado estos convenios deben revisar la legislación nacional. También se recomienda a los países adecuar su marco legal de acuerdo con los convenios y las recomendaciones relacionadas, 191 y 165, respectivamente. Por otra parte, deben realizar los esfuerzos necesarios para lograr una efectiva implementación de los convenios que respaldan los anteriores, ya ratificados por 32 países de la región. Nos referimos al Convenio 100 de la OIT sobre igualdad de remuneraciones por trabajo de igual valor (1954) y al Convenio 111 sobre discriminación en el empleo y la ocupación (1958).

RECUADRO 24

LEY SOBRE TRABAJO DOMÉSTICO EN URUGUAY

Un ejemplo relevante del esfuerzo concertado de los actores sociales para una efectiva aplicación del Convenio 111 y el principio de no discriminación, lo constituye la ley sobre trabajo doméstico aprobada en noviembre de 2006 en Uruguay. Esta iniciativa, impulsada por la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades de ese país, marcó un importante avance al equiparar las normas laborales de las trabajadoras domésticas con las del resto de los asalariados.

Entre las normas establecidas se encuentra la regulación de la jornada laboral máxima, derecho a indemnización por despido, atención en salud, derecho a subsidio de desempleo, salario mínimo, vacaciones, maternidad, etc., regidos por las normas generales.

A partir de esta ley, las trabajadoras domésticas tienen acceso a los beneficios esenciales de seguridad social, lo que marca un avance significativo en la región

Fuente: Espino y Amarante (2008).

Organización del trabajo a favor de la conciliación y **corresponsabilidad** social

El bienestar de las personas está estrechamente relacionado con la calidad de su integración al mercado laboral; supeditado al empleo al que puedan acceder y a la permanencia en el mismo. En la actualidad, las exigencias y los requisitos de desempeño profesional que se imponen a hombres y mujeres en el mundo del trabajo impiden una adecuada vida familiar y se convierten en factor de desigualdad para las mujeres.

Por esto, facilitar la conciliación de la vida laboral con las responsabilidades familiares, implica mejorar las condiciones del mercado de trabajo: no sólo las condiciones de empleo para las mujeres, sino también promover una nueva distribución de las oportunidades para todos.

Es necesario generar condiciones que permitan a hombres y mujeres escoger diferentes combinaciones de vida familiar y laboral remunerada. Esto, en distintos momentos del ciclo de vida. Para ello, se requiere, por un lado, que las responsabilidades familiares dejen de ser un factor de discriminación en el mercado laboral. También es necesario que se reconozca el cuidado como un derecho garantizado por el Estado.

PROTEGER LA MATERNIDAD, PATERNIDAD Y PARENTALIDAD

En general, la normativa y las políticas relativas a maternidad y responsabilidades familiares se han inspirado en un modelo que focaliza en la mujer la tarea de concordar el trabajo productivo con el reproductivo. Con esto, se refuerza su imagen como única cuidadora y su rol como fuerza de trabajo secundaria, lo cual es fuente de discriminación y acentúa las desventajas que ellas enfrentan en el mercado de trabajo.

Se requiere un cambio de mirada que incorpore el concepto de parentalidad. Este se refiere al cuidado que ambos miembros de la pareja deben asumir con respecto a sus hijos e hijas (y posteriormente extender a sus padres ancianos).

El bienestar de
las personas está
estrechamente
relacionado con la
calidad de su integración
al mercado laboral.

Es necesario generar condiciones que permitan a hombres y mujeres escoger diferentes combinaciones de vida familiar y laboral remunerada.

Esto implica extender a ambos cónyuges las medidas y beneficios que no están ligados a la función exclusivamente reproductiva biológica de la mujer (embarazo, parto, la recuperación y la lactancia); e incorporar a los hombres en las funciones de cuidado de hijos/as y personas adultas mayores.

Maternidad y paternidad

- Todos los países deben garantizar una licencia de al menos 14 semanas como lo establece el Convenio 183 para todas las mujeres trabajadoras, incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo, con el fin de proteger su salud y la del niño/niña. Extender las licencias de maternidad y paternidad en caso de nacimientos múltiples e incluir los casos de adopción.
- Los países que no las tienen contempladas, deben legislar sobre licencias de paternidad por nacimiento de un hijo o hija, remuneradas y de duración adecuada, con el fin de permitir la presencia de los padres desde los primeros días de desarrollo de sus hijos e hijas.
- En los países en que existen, evaluar el uso efectivo de las licencias por paternidad (ello, para identificar los factores que las facilitan o inhiben, con el fin de derivar lecciones y crear las condiciones para que efectivamente se tomen).

Parentalidad

- Se recomienda incluir en la legislación la noción de licencia parental, remunerada y de duración adecuada, que puede ser tomada después de terminar la licencia de maternidad, por ambos cónyuges de modo secuencial y en forma compartida, sin perder su empleo y conservando los derechos que se derivan de él. Esto permitiría a los hombres asumir mayores responsabilidades en la crianza de niños y niñas.
- Se debe legislar sobre las licencias familiares remuneradas por motivos de responsabilidades familiares (por ejemplo, en caso de enfermedad de hijos o hijas u otras personas dependientes), para que puedan ser tomadas indistintamente por el trabajador o la trabajadora. Estas licencias pueden consistir también en reducciones o flexibilidades horarias, para atender situaciones varias.
- Incorporar la posibilidad de “excedencias”, es decir, licencias no remuneradas pero con resguardo del puesto de trabajo para crianza o cuidado de otros dependientes.

RECUADRO 25

LICENCIA DE PARENTALIDAD PARA FOMENTAR LAS RESPONSABILIDADES COMPARTIDAS ENTRE PADRES Y MADRES (CUBA)

En 2003, en Cuba, se actualizó el Decreto Ley 234 que incorpora una licencia de parentalidad que extiende a los padres la posibilidad de hacer uso de un permiso laboral para cuidar a sus hijos e hijas durante el primer año de vida. Entre los objetivos del cambio legal estaba el de fomentar la responsabilidad compartida de los padres en el cuidado y atención de los hijos e hijas. La ley se aplica igualmente a madres y padres adoptivos en todo lo relativo a la protección de hijos e hijas.

Una vez concluida la licencia por maternidad, la madre y el padre pueden decidir cuál de ellos cuidará al hijo o hija, la forma en que se distribuirán dicha responsabilidad hasta el primer año de vida y quién devengará la prestación social equivalente al 60% de la base de cálculo de la licencia retribuida por maternidad. El período en que la madre o el padre se encuentre percibiendo la prestación social para el cuidado del niño o niña, es considerado como tiempo de servicio a los efectos de la Seguridad Social.

Cuando son los padres quienes se quedan cuidando a los hijos, las madres trabajadoras tienen derecho a una hora diaria libre para la lactancia, hasta que el niño o la niña cumpla un año.

Un antecedente de este cambio fue el Código de Familia de 1975, que estableció la responsabilidad compartida entre la madre y el padre para atender, cuidar, proteger, educar, asistir, dar afecto y preparar para la vida a sus hijos e hijas, como derecho y deber de ambos.

Fuente: www.mtss.cu y www.cimacnoticias.com

NO DISCRIMINAR POR RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Las personas con responsabilidades familiares tienen derecho a elegir libremente su empleo y gozar de las mismas oportunidades de preparación y acceso al empleo; a los ascensos en el curso de la trayectoria laboral y a la seguridad del empleo. Esto, sin ser objeto de discriminación debido a sus responsabilidades familiares.

Para eso, el costo de las licencias de maternidad, paternidad y parentalidad debe ser cubierto por la seguridad social y, dentro de ésta, por sus presupuestos generales. En los países donde los empleadores deben participar en el financiamiento de las licencias, su contribución debería definirse en función del número total de empleados, sin importar el sexo. Ello, de manera de desvincular sus costos a la contratación femenina.

En lo que concierne a los servicios de cuidado, el Convenio 156 y la Recomendación 165 de la OIT, establecen que su provisión tiene que ser responsabilidad de los Estados, aunque estos últimos pueden crear las condiciones para fomentar a otras entidades para que los desarrollen, incluso las empresas. Por eso, se deben

evitar exclusiones y debatir sobre la forma de financiamiento. Es necesario revisar la legislación que vincula la provisión de servicios –por ejemplo salas cuna– al número de trabajadoras y exige que éstos sean financiados por las empresas. Se recomienda que el derecho a los servicios de cuidado para hijos e hijas de trabajadores sea otorgado a todas las personas, hombres y mujeres, que tienen responsabilidades familiares, así como buscar fórmulas de prestación y financiamiento que no perjudiquen a ningún sector.

Para garantizar la igualdad de oportunidades para los y las trabajadores/as con responsabilidades familiares, al Estado le corresponde:

- Promover que los marcos legales sancionen la discriminación asociada a las responsabilidades familiares: ni las licencias parentales ni otras ausencias temporales asociadas a las responsabilidades familiares, deben constituir obstáculos para preservar el empleo y desarrollar carreras profesionales.
- Prohibir explícitamente las prácticas discriminatorias en los procesos de contratación, promoción, fijación de salario o despido. Esto implica, entre otras cosas, prohibir el examen de embarazo y evitar las preguntas sobre el estado matrimonial o el número de hijos/as en el proceso de selección. Además, establecer procedimientos que impidan que la presencia de hijos se convierta en una barrera para que las mujeres accedan a cargos directivos.
- Identificar y difundir buenas prácticas sobre los efectos positivos de medidas de conciliación en el clima laboral y la productividad de las empresas.
- Promover la adopción de medidas tendientes a mejorar las condiciones y la calidad de la vida en el trabajo, incluyendo iniciativas acordadas a través de la negociación colectiva, destinadas a reducir progresivamente la duración de la jornada de trabajo y las horas extraordinarias, y adecuar la organización de los horarios de trabajo, de los períodos de descanso y de las vacaciones a las necesidades de los trabajadores y trabajadoras que son padres y madres, de acuerdo con la Recomendación 165. En este mismo ámbito, desarrollar propuestas para disminuir el trabajo en fines de semana y días festivos.

La implementación de medidas conciliatorias no debería depender solamente de las decisiones de cada unidad productiva, sino debiese ser producto de políticas públicas cuyo objetivo es mejorar la productividad individual, empre-

sarial y sistémica. Estas iniciativas deberían, además, desafiar los efectos que la segmentación del mercado laboral tiene sobre las oportunidades de empleo de mujeres con distinto nivel educativo y socioeconómico. Vale decir que, una misma medida, podría beneficiar a mujeres con distintos niveles educativos y socioeconómicos.

FAVORECER LA INCORPORACIÓN Y LA PERMANENCIA DE MUJERES EN EL MERCADO LABORAL

Debido a los papeles de género tradicionales, las mujeres enfrentan mayores dificultades que los hombres para insertarse y permanecer en el mercado laboral. Como consecuencia de ello, sus tasas de participación son menores y tienen dificultades para acceder a empleos de mayor calidad y avanzar en la escala ocupacional.

Para que las mujeres ejerzan sus derechos y tengan las mismas oportunidades que los hombres, es necesario que se reconozca su aporte a la familia y la sociedad. Además, se requiere de políticas activas y pasivas del mercado de trabajo que incorporen una dimensión de género:

- Se debe apoyar la inserción laboral femenina por medio de servicios de información y orientación que tomen en cuenta las necesidades específicas de las mujeres.
- Mediante la capacitación y formación, se debe mejorar la empleabilidad de las mujeres y sus posibilidades de encontrar empleos de calidad y fuera de sectores tradicionalmente femeninos. Ello, con el fin de reducir la segregación de género y la brecha salarial entre hombres y mujeres.
- Ofrecer servicios de orientación y formación profesional con el fin de facilitar el reintegro de las mujeres a la fuerza de trabajo tras una ausencia por maternidad o responsabilidades familiares.
- Implementar programas diseñados según las necesidades de grupos con mayor riesgo frente a la pobreza, como por ejemplo las mujeres jefas de hogar, incluyendo las necesidades relativas al cuidado.
- Promover una ampliación de las opciones para las jóvenes por medio de servicios de orientación vocacional. Esto, desde la educación secundaria y terciaria, con ofertas de proyectos laborales no tradicionales.
- Para combatir las consecuencias de la maternidad adolescente en las opciones educativas y las carreras laborales de mujeres jóvenes, se deben desarrollar programas específicos, que les permitan completar

Para que las mujeres ejerzan sus derechos y tengan las mismas oportunidades que los hombres, es necesario que se reconozca su aporte a la familia y la sociedad.

RECUADRO 26

UN AVANCE SIGNIFICATIVO POR LA EQUIDAD DE GÉNERO EN COSTA RICA

La Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género (PIEG) de Costa Rica, presentada públicamente en 2007 por el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), constituye un avance significativo en el reconocimiento de la conciliación de la vida familiar y laboral como tema público.

Las acciones que orientan la PIEG son articuladas a partir de los siguientes ejes: (1) la responsabilidad social del cuidado; (2) el trabajo femenino remunerado de calidad y la creación de fuentes de empleo para las mujeres; (3) la educación de calidad y el derecho a la salud; (4) la protección efectiva de los derechos de las mujeres y la protección frente a cualquier forma de violencia; (5) la participación política de las mujeres para la construcción de una democracia paritaria y (6) el fortalecimiento de la institucionalidad de la igualdad y equidad de género.

En el caso de la responsabilidad social del cuidado, la PIEG tiene como objetivo que para el año 2017 toda mujer que requiera servicios de cuidado de niñas y niños para desempeñarse en un trabajo remunerado, cuente con al menos una alternativa pública, privada o mixta, de calidad, dando así pasos concretos hacia la responsabilidad social en el cuidado y la valoración del trabajo doméstico. Este objetivo constituye un avance en el reconocimiento de que la carencia de alternativas constituye una barrera para el acceso y la permanencia de las mujeres en el mercado laboral. Adicionalmente, constituye un avance en el reconocimiento de que el cuidado debe ser una responsabilidad social. La PIEG cuenta con un plan de acción para llevar a cabo cada uno de estos objetivos.

Fuente: INAMU (2007).

sus estudios, acceder a capacitación laboral, oportunidades de trabajo y combinar sus tareas laborales y familiares. Asimismo, se requiere vincular las políticas de promoción de trabajo decente para jóvenes con las de salud sexual y reproductiva.

- Ampliar la oferta de servicios de cuidado gratuitos, a fin de evitar que las adolescentes abandonen los estudios para asumir trabajos reproductivos (por ejemplo, en el cuidado de sus hermanos menores).

Permitir una participación productiva en el mercado laboral es la forma más eficiente para superar condiciones de pobreza. Por eso, es indispensable que los programas de lucha contra la pobreza, incluyendo los de transferencias condicionadas, se articulen con la promoción del empleo femenino, tanto mediante el fortalecimiento de la oferta (mayor calificación y educación formal), como de la demanda (mediante la creación de trabajo remunerado de calidad).

Por otra parte, la razón que aducen muchas mujeres que no trabajan remuneradamente y no están buscando empleo, es que no tienen con quien dejar a sus hijos u otras personas dependientes. De ahí que se hace necesario garantizar servicios de cuidado infantil no sólo a quienes están en el mercado de trabajo (ocupados

RECUADRO 27

CAPACITACIÓN PARA MUJERES EN TRINIDAD Y TOBAGO

En Trinidad y Tobago, la División de Asuntos de Género del Ministerio de Desarrollo Comunal, Cultura y Asuntos de Género ofrece cursos de formación a fin de que las mujeres puedan ser financieramente independientes y mejorar sus perspectivas de empleo.

Desde 2000, el “Programa de Formación en Habilidades No-Tradicionales para la Mujer” proporciona conocimientos técnicos especializados a mujeres de bajos ingresos y no calificadas en las siguientes áreas: construcción (carpintería, albañilería, fontanería, instalación eléctrica, etc.), mueblería, reparación de automóviles, reparación y mantenimiento industrial y de electrodomésticos, y otras áreas no tradicionales. La formación también incluye nociones para el emprendimiento, alfabetización, aritmética, desarrollo personal y cuestiones de género. Esta se lleva a cabo durante un período de seis meses y las alumnas reciben una beca.

El programa “Mujeres en Armonía” se creó en 2002 con el fin de aumentar las oportunidades de empleo para las mujeres de bajos ingresos, principalmente jefas de hogar, con poca o ninguna calificación. El objetivo es proveer a las participantes de habilidades demandadas por el mercado, para ampliar sus opciones de empleo y oportunidades económicas. Ofrece formación en la agricultura, jardinería y el cuidado de ancianos. A las participantes del programa también se les ofrece una beca y servicios de cuidado infantil durante toda su formación.

Fuente: Estudio de Gaietry Pargass elaborado para este informe.

o desempleados), sino también a quienes se interesan en prepararse para un empleo. Por ello, los programas de apoyo al empleo deberían ofrecer servicios de cuidado infantil.

DAR NUEVAS RESPUESTAS PARA TIEMPOS DE CRISIS

El contexto de la crisis puede agudizar las tensiones enfrentadas por las trabajadoras con responsabilidades familiares. La crisis afecta las posibilidades de inserción laboral y permanencia en el empleo de las mujeres, pero además puede aumentar las tareas no remuneradas al interior del hogar.

Existe una amplia gama de instrumentos a disposición de los gobiernos para enfrentar los efectos de la actual crisis financiera mundial, tanto desde las políticas de empleo en un sentido amplio, como desde las políticas de mercado laboral. En ambos casos es necesario que se incorpore un análisis de sus efectos esperados en hombres y mujeres; así como en grupos con mayor incidencia de pobreza, como los hogares con jefatura femenina. A continuación se formulan algunas recomendaciones:

La crisis afecta las posibilidades de inserción laboral y permanencia en el empleo de las mujeres, pero además puede aumentar de las tareas no remuneradas al interior del hogar.

- Implementar políticas fiscales y monetarias anticíclicas que prioricen áreas de gastos e inversión con elevado impacto en el empleo, abriendo oportunidades tanto para hombres como mujeres: priorizar aquellas que combinen el objetivo de empleo con el de la igualdad de oportunidades y contemplen medidas de conciliación.
- Considerando la mayor presencia relativa de mujeres en la microempresa, se debe orientar apoyo específico a las MiPyMEs, a través de líneas de crédito y políticas de ayuda a los sectores más afectados. Esta línea de trabajo puede aprovechar las nuevas oportunidades de nichos de empleo en el ámbito de los cuidados y fomentar estos mercados para las micro y pequeñas empresas.
- Fortalecer la protección social frente a la crisis. Revisar las condiciones de acceso a los beneficios de los seguros de desempleo, a fin de lograr máxima cobertura y cerrar la brecha de género vinculada a las menores oportunidades laborales de las mujeres, relacionada con sus responsabilidades familiares.
- Del mismo modo, se recomienda identificar mecanismos –tales como .esquemas no contributivos– para proteger a la población desempleada de la economía informal, donde hay una mayor concentración de mujeres con hijos a cargo.
- Introducir programas de empleos de emergencia, con el propósito de frenar el aumento de la tasa de desempleo y entregar ingresos a los hogares más necesitados, particularmente los de jefatura femenina. Por esto, es crucial que las condiciones de ingreso a estos programas garanticen un ingreso adecuado y no dejen fuera a las mujeres.
- Mantener el poder adquisitivo de los salarios y continuar la tendencia a cerrar la brecha de género. Las políticas deben garantizar el mantenimiento del valor real del salario mínimo y monitorear su cumplimiento. Este último factor es especialmente importante para las mujeres, pues en una proporción mayor perciben el salario mínimo. También se recomienda monitorear la evolución de las brechas salariales por sexo.

EXTENDER MEDIDAS A LA ECONOMÍA INFORMAL

Las trabajadoras del sector informal enfrentan el conflicto más grave entre la vida laboral y familiar: están excluidos de toda la cobertura de contingencias sociales y de la protección que proporciona la legislación laboral a la maternidad y a los trabajadores con responsabilidades familiares.

Por esto, las políticas de conciliación necesariamente han de abordar el problema de la informalidad y precariedad del trabajo. Tanto las empresas como los trabajadores que desarrollan su actividad en la economía informal, padecen las inseguridades que se derivan de la falta de normas justas y aplicables. Se hace necesario avanzar en diversos sentidos:

Promover la regulación de las actividades informales:

- Proporcionar los mecanismos necesarios para formalizar el trabajo y reforzar aquellos que permitan que los trabajadores y las trabajadoras accedan a la seguridad social y a prestaciones sociales.
- Revisar las políticas y la legislación a fin de reducir los costos ligados al cumplimiento de la normativa para las micro y pequeñas empresas, incorporando en los paquetes de subsidios estímulos para el desarrollo de medidas que apoyen la conciliación. Esto, para facilitar el desarrollo de la actividad en la economía formal y elevar la productividad.

Ampliar el alcance de las prestaciones sociales, no restringiéndolas a trabajadores cubiertos por la seguridad social, de modo de universalizar el derecho a hacer uso de medidas de conciliación:

- La universalización de los beneficios parentales beneficiará al sector más precario. Por ello, se debe extender a los trabajadores y trabajadoras no asalariados y asalariados no registrados, la cobertura de licencias maternales y paternales, así como también de servicios de cuidado de niños, personas mayores, enfermos y personas con discapacidades.
- Equiparar los derechos de las trabajadoras domésticas con el resto de los asalariados, incluyendo los derechos de maternidad.

FORTALECER LA INSTITUCIONALIDAD LABORAL

Un problema central para la conciliación entre vida laboral y familiar es el efectivo cumplimiento de la normativa existente, de manera que los derechos consagrados en la ley sean efectivamente ejercidos. La administración del trabajo cumple en este ámbito un papel crucial.

Mejorar el ejercicio de los derechos al cuidado a través de un mayor cumplimiento de la ley

Las inspecciones laborales deben combatir el incumplimiento de la legislación en dos sentidos: a través de la prevención y la fiscalización.

Las políticas de conciliación necesariamente han de abordar el problema de la informalidad y precariedad del trabajo.

RECUADRO 28

CENTRO DE CUIDADO INFANTIL PARA TRABAJADORES INFORMALES EN GUATEMALA

La Municipalidad de la Ciudad de Guatemala apoya un programa de cuidado infantil y educación de primera infancia, destinado a familias vulnerables de las zonas urbanas marginadas de la ciudad. Los cinco centros municipales de este programa acogen a más de 1.000 niños y niñas de hasta seis años de edad.

El Centro de Cuidado Infantil Municipal “Santa Clara”, inaugurado en 1990, está destinado a los hijos e hijas de trabajadores informales que se dedican a la recolección, clasificación y venta de material reciclado en el vertedero municipal de la zona 3 de Ciudad de Guatemala. El centro atiende a más de 300 niños y niñas y les ofrece servicios de nutrición, cuidado, estimulación temprana, educación pre-escolar, controles regulares de salud y vacunación, higiene y asistencia psicológica. Además, ofrece programas de sensibilización y capacitación para ambos padres.

Los padres y madres contribuyen 15 quetzales mensuales por el servicio (alrededor de 2.20 USD). La municipalidad, a través de la Secretaría de Asuntos Sociales, se encarga de financiar, supervisar y contratar el personal. También se recaudan fondos de otras partes: los empleadores del sector hacen donaciones voluntarias y el centro ha desarrollado mecanismos de cooperación con instituciones del Estado, centros sanitarios locales, ONG nacionales e internacionales.

Los padres y madres estaban acostumbrados a llevar a sus niños pequeños al vertedero donde trabajan. La existencia del centro ha permitido evitar el trabajo infantil, puesto que ya no participan en la actividad de sus padres y ha mejorado su desarrollo social y físico. Las mujeres han podido incrementar el horario de trabajo remunerado y reducir los problemas de logística para el cuidado de sus hijos, y pueden trabajar con tranquilidad. Las hermanas mayores se han liberado de sus obligaciones de atender a los hermanos menores. Las madres señalaron que una ventaja importante era la proximidad del servicio respecto de su lugar de trabajo.

Fuente: Cassirer y Addati (2007).

Muchas veces las infracciones se producen por desconocimiento de la normativa. Por esto, la Inspección Laboral debe desarrollar una labor de promoción y difusión de los derechos y deberes definidos por las leyes laborales. Las acciones recomendadas incluyen:

- Desarrollar programas de capacitación en materia de protección de la maternidad y responsabilidades familiares tanto a empresarios como a trabajadores, especialmente en las micro y pequeñas empresas, donde se concentra buena parte del empleo femenino y la fiscalización llega en menor grado.
- Para la mejor observancia de las normas y su fiscalización es preciso hacer más operativa la legislación. Ello, simplificando los mecanismos y acelerando los procedimientos de denuncia, investigación y sanción.
- Mediante la realización de estudios se debe evaluar el cumplimiento y la efectividad real de la normativa existente, y detectar factores que

dificultan la realización de denuncias o el cumplimiento de las normas.

Además, se debe mejorar significativamente el monitoreo y fiscalización del cumplimiento de la ley en materia de protección de la maternidad y de los derechos de trabajadores con responsabilidades laborales fortaleciendo el papel de las Inspecciones Laborales:

- Para posibilitar una fiscalización efectiva, los Estados deben asegurarse que las Inspecciones Laborales cuenten con recursos humanos capacitados, presencia tanto en ciudades grandes como pequeñas y materiales suficientes para realizar su labor.
- Asimismo, una revisión de las infracciones por incumplimiento de la licencia de maternidad y otras leyes relativas a las responsabilidades familiares permitiría desarrollar programas que respondan a la realidad nacional.
- Coordinar estrechamente las funciones de las Inspecciones Laborales y de los equipos responsables del cumplimiento de la seguridad social puede ayudar a garantizar, con eficiencia y eficacia, la cobertura de las licencias maternas, paternas y de otro tipo.

Mejorar la aplicación de la ley y los principios que la inspiran en los juzgados laborales

El fortalecimiento de la justicia laboral es un medio fundamental para mejorar el cumplimiento efectivo de la normativa y garantizar el acceso a la justicia de todas las personas que trabajan.

- En países donde no existen los juzgados laborales ni los defensores laborales, se debe promover su institucionalización, así como la especialización del personal judicial en esta materia, incluyendo entre los temas prioritarios, aquellos relacionados con la protección de la maternidad y conciliación entre trabajo y familia.
- Modernizar las instancias de justicia laboral con el fin de reforzar su efectividad y eficiencia, a través de capacitación y provisión de recursos suficientes.
- Promover la capacitación técnica y la sensibilización del personal judicial y de los demás operadores en temas relacionados con la protección de la maternidad y los derechos de los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares. Sensibilizarlos no sólo sobre el contenido de la ley sino también respecto a sus principios.

Un problema central para la conciliación entre vida laboral y familiar es el efectivo cumplimiento de la normativa existente, de manera que los derechos consagrados en la ley sean efectivamente ejercidos.

RECUADRO 29

ACUERDO TRIPARTITO PARA LA INCLUSIÓN DE CLÁUSULAS DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En preparación de la última ronda de negociación colectiva realizada en Uruguay en 2008, la Comisión Tripartita para la Igualdad de Trato y Oportunidades –integrada por representantes del gobierno (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e Instituto Nacional de Mujeres), organizaciones de trabajadores (PIT-CNT) y de empleadores (Cámara de Industria y Cámara de Comercio)– asumió el compromiso consensuado de promover cláusulas de igualdad de género durante la negociación en los Consejos de Salarios. En las propuestas entregadas a los negociadores, se recomendó integrar en los acuerdos ciertas condiciones básicas para la igualdad: i) El principio de igual remuneración para trabajo de igual valor; ii) La igualdad de oportunidades de acceso a puestos de trabajos mejores y más calificados; iii) La eliminación de elementos discriminatorios en los procesos de selección y promoción; iv) La garantía y la protección legal a la maternidad, y otros dispositivos que promuevan un mayor equilibrio entre el ejercicio de la maternidad y la paternidad y v) La prevención del acoso moral y sexual.

Como resultado, varios grupos negociadores acordaron una serie de medidas en el ámbito de la conciliación. Destacan entre ellas las mayores facilidades para la lactancia; la reducción de la jornada hasta un 50% durante la lactancia por un período de hasta seis meses; la posibilidad de excedencia durante la lactancia, con descuento de salarios pero sin que esto afecte la prima por presentismo y, finalmente, medidas orientadas a disminuir la discriminación debido al embarazo y el mantenimiento del puesto de trabajo para las trabajadoras suplentes embarazadas.

Se lograron también avances en materia de sala cuna, lo cual no está previsto por la ley, aunque existen guarderías sindicales y otras financiadas por las empresas. En esta ronda de negociación, destacó el acuerdo, logrado en el sector de la salud privada, para aumentar el aporte empresarial al fondo de guardería. En el sector de supermercados, se estableció una comisión bipartita para estudiar la creación de guarderías. Además, en este sector se acordó que las actividades de formación serán realizadas dentro de los horarios de trabajo, con el objetivo explícito de permitir una mayor participación de trabajadores con cargas familiares.

Además, fueron incluidos en la negociación colectiva temas tradicionalmente ausentes, como la licencia por paternidad y por hijos con discapacidad. Como un reflejo y refuerzo de las disposiciones de la nueva Ley 18.345, que equipara varias “licencias especiales” de los trabajadores del sector privado con los del sector público, una serie de grupos negociadores incluyeron cláusulas sobre la licencia de paternidad (de 3 días, con goce de sueldo); y licencias especiales de 96 horas para padres con hijos/as con discapacidad.

Fuente: Estudio de Ana Aguilera elaborado para este informe.

Fortalecer la institucionalidad laboral y equiparar la capacidad de negociación de trabajadores/as con responsabilidades familiares

La conciliación de vida laboral y familiar no es un tema que concierne sólo a las mujeres, sino un objetivo atendible por el conjunto de los actores que participan en los procesos de trabajo. La inclusión de cláusulas relacionadas con las responsabilidades familiares en la negociación colectiva es fundamental para avanzar en la cobertura y ampliación de los derechos y beneficios previstos por la ley y de instituir nuevos derechos.

Se debería fortalecer el tratamiento de este tema en los ámbitos de negociación y diálogo social, pues a través de este intercambio la conciliación se acerca al

RECUADRO 30

UN CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES EN EL SECTOR PÚBLICO

En Chile, a través de un instructivo presidencial, se puso en marcha el Código de Buenas Prácticas Laborales para la no discriminación en la administración central del Estado. El Código, elaborado con el apoyo técnico de la OIT, contiene directrices en materias relativas al acceso al empleo y a puestos de dirección, promoción y desarrollo de carrera, formación profesional, condiciones de trabajo, protección de la maternidad, conciliación de las responsabilidades laborales con las obligaciones familiares y la prevención y sanción del acoso sexual y laboral.

La aplicación del Código se realiza a través de un diagnóstico en cada uno de los 170 servicios del Estado que concluye con un plan de carácter trienal. El Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), en su calidad de garante del cumplimiento de políticas para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, coadyuvará en la difusión, capacitación y elaboración de metodologías de monitoreo y seguimiento. Para ello cuenta con un plan de asistencia permanente a las instituciones del sector público que implementen esta línea.

Fuente: www.serviciocivil.cl/

campo de las acciones específicas. La posibilidad de alcanzar acuerdos entre los empleadores y los trabajadores, potencia los objetivos y estrategias que se llevan a cabo por parte de cada sector.

El Estado debe favorecer el diálogo social tripartito y generar espacios de debate y construcción de consenso que culminen en la adopción de una política nacional integrada sobre conciliación entre vida laboral y familiar, de acuerdo con las indicaciones del Convenio 156, art. 11. Para esto, se recomienda:

- Reforzar el proceso de la negociación colectiva y equiparar la capacidad de negociación de trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, por medio de la legislación y la capacitación.
- Promover una visión de las responsabilidades familiares como un tema de interés estratégico para el conjunto de los trabajadores, las trabajadoras y las empresas y no sólo como una serie de beneficios orientados a las mujeres.
- Fortalecer la capacidad de análisis y elaboración de propuestas de los sindicatos desde el enfoque de género y en el ámbito de la conciliación. Esto, a través de la sensibilización y capacitación.
- Sensibilizar a los empresarios frente a este tema con el fin de corregir imágenes negativas y carentes de fundamento. Ello, a través de la difusión de información sobre los beneficios relacionados con las medidas conciliatorias, como el aumento de la productividad y la motivación de los trabajadores.

- Desde el Estado se debe reforzar el rol de las instancias tripartitas para el logro de criterios comunes que contribuyan a compatibilizar el trabajo y la vida familiar. Con ese fin, se recomienda constituir comisiones tripartitas de igualdad de oportunidades en el empleo, para que realicen un seguimiento de la aplicación de las políticas nacionales y los acuerdos; monitoreen los aspectos pactados y el tratamiento de nuevos temas.

Además, el Estado como empleador, debe ser un ejemplo y promover las prácticas positivas entre sus funcionarios. Una forma de lograr esto puede ser otorgar sellos de calidad a las instituciones que cumplan con la normativa vigente y avancen más allá de las leyes existentes.

Aprovechar el potencial de creación de **trabajo decente** en el área de los cuidados

Los servicios provistos por el Estado y el mercado en el área de los cuidados son respuestas todavía incipientes frente a las nuevas necesidades de familias. Sin embargo, constituyen una importante oportunidad para la generación de nuevos empleos.

La transferencia al mercado y a servicios públicos de algunas tareas domésticas y de cuidado tiene el potencial de ampliar y formalizar nichos de empleo ya existente, así como de crear nuevos. Esto no solamente representa una nueva fuente de empleo y un avance hacia la igualdad de género, sino que significa también un importante potencial de oportunidades de trabajo decente, todo lo cual contribuye a la reducción de la pobreza en la región.

Puede, además, abordar los retos que auguran las tendencias demográficas de la región: un crecimiento muy importante de la población adulta mayor, paralelo al aumento de la participación femenina en el mercado laboral (Infante, 2006) y reducir los déficit de cobertura de servicios necesarios para la conciliación entre vida laboral y familiar.

Para ello, el Estado debe tener un papel activo en los siguientes aspectos:

Identificación de la demanda y el potencial de creación de trabajo decente

- Promover la realización de estudios para identificar la demanda actual de cuidados insatisfecha, con una atención de calidad y bajo criterios de corresponsabilidad social; y estimar el potencial de creación de trabajo decente, sea público o privado, asociado a una ampliación de servicios en distintos momentos del ciclo vital.
- Promover la realización de estudios que estimen la tasa de retorno de la inversión social en servicios de cuidado. Esto, para la sociedad en general y los presupuestos públicos en particular.

Creación y promoción de empleo

- Desarrollar sistemas públicos, privados y mixtos orientados al cuidado especializado, que sean accesibles y respondan a las necesidades y preferencias de los trabajadores con responsabilidades familiares y de

La transferencia al mercado y a servicios públicos de algunas tareas domésticas y de cuidado tiene el potencial de ampliar y formalizar nichos de empleo ya existente, así como de crear nuevos.

Promover la regulación
del sector de cuidados,
para transformar su
característica actual
de empleo precario y
feminizado.

las personas que requieren de atención, así como estimular la formación de servicios comunitarios y medios de asistencia a las familias, inclusive servicios de aseo, lavado y de cuidado domiciliarios.

- Promover la inversión social en servicios que aborden las necesidades de los grupos en condición de mayor pobreza relativa. Priorizar los servicios en que existe una gran demanda insatisfecha: atención integral a la infancia, alfabetización digital y apoyo escolar; programas de convivencia segura y atención al adulto mayor. Esto, junto con garantizar una mejora en la calidad y una disminución de los costos.
- Asentar las iniciativas en el territorio de manera de incorporar los aportes de gobiernos locales, organizaciones de la sociedad civil y comunidades.
- Mediante la inversión en encadenamientos productivos asociados a los cuidados, el Estado puede promover más y mejores empleos, especialmente para las empresas de menor tamaño (micro y pequeñas).

Reforzar la calidad de empleo

- Como parte del esfuerzo por revalorizar las actividades de cuidado, el Estado deberá adoptar una actitud mucho más activa en relación con la protección y la promoción de las condiciones de trabajo de quienes se desempeñan en la amplia gama de los servicios de cuidado.
- Promover la incorporación de hombres y mujeres en este tipo de servicios de manera de romper la asignación del cuidado como tarea exclusiva de las mujeres.
- Promover campañas por la revalorización de las ocupaciones en el área de cuidados. Impulsar una mejor remuneración de las ocupaciones vinculadas a los cuidados es fundamental para romper con la actual segregación ocupacional y la desvalorización de estas tareas casi exclusivamente femeninas.
- Destinar esfuerzos a la profesionalización y a la certificación de los servicios de cuidado. Esto tendría efectos no sólo en la calidad del servicio prestado, sino también en el incremento del valor social y económico que se atribuye a esa labor. Para ello es necesario crear programas para capacitar personal, especializado en el cuidado de personas mayores y con discapacidades; así como en la educación de primera infancia y pre-escolares.
- Un importante desafío para generar trabajo decente en el área de cuidados es la promoción de mejores condiciones de trabajo y equiparación de derechos de las trabajadoras domésticas.

RECUADRO 31

EMPLEOS DE CUIDADO INFANTIL EN EL VALLE DEL CAUCA, COLOMBIA

Bajo el enfoque de Nuevos Yacimientos de Empleo (NYE), se evaluó el potencial de empleo en cuidados infantiles en el Valle del Cauca en Colombia. A diferencia de los programas de empleo tradicionales, en los NYE la idea es crear puestos de trabajo permanentes para responder a las necesidades no satisfechas de los ciudadanos, relacionadas con su bienestar y calidad de vida.

En base a cálculos acerca del número de menores entre 0 y 4 años que no participan en programas de atención y educación temprana (y cuyos padres atribuyen principalmente a razones económicas y/o de disponibilidad de servicios), se calcula que en esta región se podrían generar 25.356 empleos nuevos para trabajo en el hogar o en instituciones de cuidado infantil; o un total de 4.057 plazas para profesores en instituciones de atención y educación pre-escolar. Ello, para una población total de 4.4 millones de habitantes.

Este importante potencial está relacionado con el hecho de que el 32.6% de la población menor de 5 años (375.881 infantes) vive con su madre y sin presencia del padre. Además, sólo un 31.6% de los infantes asiste a un lugar comunitario, guardería o institución preescolar.

Fuente: Aguado (2007).

- Reforzar los programas destinados a erradicar el trabajo infantil doméstico que realizan niñas provenientes de hogares pobres, generalmente rurales y en alta proporción indígenas o afrodescendientes.
- Desarrollar estrategias de equiparación de derechos laborales, mejoramiento de condiciones de trabajo y formalización del trabajo comunitario de cuidado que realizan mujeres en el marco de organizaciones comunitarias; y mediante las cuales brindan atención a personas en situación de extrema vulnerabilidad social.

Mejorar la capacidad de la **seguridad social** para enfrentar las necesidades de cuidado

Para avanzar en el bienestar de la población y enfrentar las necesidades de cuidado se precisa la construcción de un sistema de bienestar social en que se combinen mecanismos contributivos y no contributivos en el marco de una solidaridad integral entre diversos grupos socioeconómicos e intergeneracionales. Este sistema deber tener una amplia cobertura, que se extienda a la población activa y no activa y mejore la calidad y los servicios destinados a la población en sus distintas etapas del ciclo vital y familiar.

PROMOVER UN ACCESO UNIVERSAL A LOS SERVICIOS SOCIALES

Se requiere avanzar hacia políticas que garanticen el acceso universal a servicios sociales de calidad. Ello, a través de una amplia red de seguridad social que no se encuentre únicamente ligada a la condición de empleo formal. Para ello se propone:

- Incorporar sistemas de pensiones universales, en la línea de garantizar un ingreso ciudadano básico. El objetivo es asegurar el derecho a un ingreso mínimo para los adultos mayores, de manera que puedan ejercer su derecho a ser cuidados. Esto requiere de regímenes no contributivos complementarios a los contributivos, capaces de introducir grados de autonomía entre el mercado laboral y el sistema previsional.
- Eliminar los efectos negativos que la maternidad y las responsabilidades familiares tienen en las cotizaciones y las prestaciones que reciben las mujeres.
- Introducir mecanismos para que las intermitencias en la inserción laboral de las mujeres por razones de maternidad o cuidado familiar no perjudiquen su acceso a las pensiones por retiro y otras.
- Universalizar la educación a edades tempranas. Ello permitirá desligar el acceso al cuidado con el tipo de inserción laboral; contribuirá al fortalecimiento de la ciudadanía de las mujeres, y creará mayores oportunidades para niños y niñas, especialmente para quienes provienen de hogares pobres. Una medida útil es la obligatoriedad de la educación preescolar, ampliando el límite de edad desde los cinco años (actualmente en vigor en la mayoría de los países) a cuatro años.

- Universalizar el derecho a licencias remuneradas de maternidad, paternidad y parentalidad.

PRIORIZAR LA INVERSIÓN SOCIAL EN SERVICIOS DE CUIDADO

La provisión pública de servicios de cuidado debe contemplar las necesidades de hogares de distintos estratos socioeconómicos y garantizar el adecuado acceso de la población más necesitada a servicios de calidad. Se trata de no estigmatizar con “servicios pobres para población pobre”; es decir, ofrecer una atención digna, que no discrimine a los hogares pobres. El Estado debería priorizar su inversión hacia:

- Una oferta estatal de cuidados con carácter universal para los niños y niñas menores de seis años que reduzca el actual déficit e inequidad en la prestación y recepción del cuidado y educación. La ampliación de la oferta y disponibilidad de salas cunas y jardines infantiles debe contar con financiamiento y supervisión adecuados para garantizar continuidad y calidad de los servicios que se prestan; y ubicarse en la cercanías de los lugares de trabajo o domicilios de las personas.
- Diseñar campañas para fomentar la confianza de las familias en estos centros, con base en la fiscalización de su seguridad y la calidad de la educación que imparten.
- Complementar la oferta pública de cuidado infantil con la provisión de subsidios al uso de la oferta privada.
- Supervisar el cumplimiento del acceso a la educación básica obligatoria, incluyendo el nivel inicial y la ampliación de la oferta de instituciones de jornada completa. Se requiere extender las jornadas escolares, con actividades tanto curriculares como extra programáticas, de manera que se asimilen a los horarios de las jornadas laborales.
- Garantizar todos los derechos laborales a las trabajadoras que se desempeñan en programas comunitarios de cuidado infantil, ya sea que cuenten o no con apoyo estatal.

DISEÑAR LAS MEDIDAS EN FUNCIÓN DEL CICLO VITAL DE LAS PERSONAS

Los países de América Latina y el Caribe atraviesan por distintas etapas de transición demográfica. Ello implica demandas diferentes para el cuidado de su población.

RECUADRO 32

POBLACIÓN ADULTA MAYOR EN URUGUAY

Uruguay es uno de los países con mayor proporción de adultos mayores en la región. En 2004 aprobó la Ley 17.796 de Promoción Integral de los Adultos Mayores. Dicha norma abarca cuatro grandes áreas: salud, integración social y condiciones de vida, asesoramiento y protección legal y seguridad social.

Dentro de este marco legal se creó el Programa Nacional de los Adultos Mayores: PRONAM, reglamentado a nivel interinstitucional con la participación de diferentes estructuras del Estado y la sociedad civil. El Programa tiene el propósito de mejorar la calidad de vida de las personas mayores de 65 años mediante la atención de distintos aspectos: adecuación de servicios, capacitación de personal, prevención de enfermedades y establecimiento de sistemas de ayuda familiares. Para acceder a los servicios del sector público, se desarrolló el Carné Gratuito de Asistencia Vitalicio.

Fuente: www.msp.gub.uy

De ahí que se requiere de políticas que respondan a la nueva realidad.

- En los países que se encuentran en las primeras etapas de transición demográfica y donde el índice de envejecimiento es incipiente, se requiere fortalecer las políticas de atención a la infancia y el acceso a servicios de salud y educación preescolar.
- Aquellos con un índice de envejecimiento moderado necesitan de sistemas de salud que puedan responder a los nuevos patrones epidemiológicos; estrategias para el cuidado de preescolares y políticas de seguridad social que aseguren un nivel adecuado de vida en la vejez.
- Los países en transición avanzada, con mayores índices de envejecimiento, enfrentan el desafío de responder a la demanda de cuidados de adultos mayores, para la cual no están preparados. En este caso, se requiere además generar condiciones para que el creciente número de mujeres adultas mayores, sin jubilación, enfrenten una vejez digna.

Independientemente de la etapa de transición demográfica, todos los países de la región enfrentan –con mayor o menor urgencia– el desafío de generar políticas de cuidado para la tercera edad. Se trata de diversos tipos de asistencia:

- Servicios y alojamiento para cuidados de larga duración, sobre todo para necesidades que están fuera de las cubiertas por el sistema de salud, (Alzheimer, demencia senil y otras).
- Servicios comunitarios/municipales que presten atención por horas, media jornada o jornada completa en los domicilios.

- Subsidios para contratación de cuidadores a domicilio; o cuidadores que sean empleados municipales y acudan por períodos cortos de tiempo, en función de demandas específicas, a los hogares de la población adulta mayor.

INTEGRAR EN LOS PROGRAMAS DE TRANSFERENCIAS CONDICIONADAS UN ENFOQUE DE CONCILIACIÓN CON CORRESPONSABILIDAD

Los programas de transferencias condicionadas han reconocido la importancia de la asignación de recursos públicos para beneficiar las condiciones de salud y educación de niños y niñas. Maximizar su impacto en las mujeres y su autonomía económica, requiere:

- Aumentar la cantidad y mejorar la calidad de los servicios sociales, con el consiguiente efecto en la reducción del tiempo que imponen las condicionalidades a las mujeres. Los programas no deben aumentar la carga de trabajo doméstico femenino y, en consecuencia, perjudicar la posición de las mujeres en el mercado laboral o en la búsqueda de empleo.
- Promover su vinculación con medidas de generación de empleo y prestación de servicios públicos de cuidado infantil. Promover la articulación entre los programas de transferencia de ingresos y las políticas activas en materia de empleo a fin de mejorar las capacidades individuales de las mujeres mediante la alfabetización, la capacitación en oficios y la socialización en materia de primer empleo; y, al mismo tiempo, promover la creación de empleo.
- Desvincular la condicionalidad como un requisito que deben cumplir las madres y hacer uso de este mecanismo para promover cambios en la distribución de las responsabilidades domésticas entre hombres y mujeres.
- En los casos que se exige contraprestación, evaluar los costos que acarrea y si se justifica mantenerla. Ello, con el fin de alivianar las múltiples presiones que existen actualmente sobre el tiempo de las familias en general, y de las mujeres en particular.

Políticas para **migrantes** y sus familias

La migración implica una fuga de capacidades, y en el caso de las mujeres también una fuga de cuidados, frente a lo cual los gobiernos deben reaccionar.

Las migraciones pueden beneficiar de muchas maneras a los países de envío como a los receptores, y a los propios trabajadores y trabajadoras migrantes. Sin embargo, al mismo tiempo, pueden generar situaciones de desventaja y discriminación para quienes migran y producir efectos indeseados en las familias que permanecen en los países de origen (OIT, 2007b).

Una gran fuente de tensión para las trabajadoras migrantes es la conciliación de sus responsabilidades laborales y familiares. Esto se debe tanto a la situación de vulnerabilidad en que muchas veces se encuentran en los países de destino, como a la distancia que las separa de su familia, lo cual les dificulta el manejo de las necesidades de cuidado sus hijos, hijas y otros dependientes.

PROTEGER A QUIENES MIGRAN EN LOS PAÍSES DE ORIGEN Y DESTINO

Las migraciones pueden contribuir al crecimiento económico y al desarrollo de los países. La economía y la balanza comercial de un país que envía migrantes se ven beneficiadas por el tránsito de remesas. Los países de destino se ven favorecidos con mano de obra que se inserta en ocupaciones necesarias para su bienestar. Sin embargo, la migración implica una fuga de capacidades, y en el caso de las mujeres también una fuga de cuidados, frente a lo cual los gobiernos deben reaccionar:

- Crear suficientes oportunidades de trabajo decente para hombres y mujeres, a fin de que las personas puedan encontrar en sus propios países fuentes de ingresos para garantizar el bienestar económico de sus familias. Ello, sin tener que recurrir a la búsqueda de actividades mejor pagadas pero muchas veces de peor calidad en otro país, lo cual significa separarse de sus familias.
- Facilitar el retorno de la población que ha migrado apoyando la reunificación familiar, a través de programas de reintegro y capacitación.

Los países receptores se ven beneficiados por la disponibilidad de mano de obra migrante, especialmente en el contexto de la crisis de cuidados. Deben prestar

especial atención a las numerosas desventajas y a la discriminación a la que se enfrentan hombres y mujeres por su condición de migrantes.

- Garantizar la coherencia entre las políticas de migraciones laborales y de empleo, tomando en cuenta las repercusiones sociales y económicas de las migraciones. Promover la ampliación de los canales y prevenir y eliminar las condiciones migratorias abusivas.
- Establecer regulaciones que faciliten la reunificación de las familias de trabajadores migrantes.
- Garantizar que los trabajadores migrantes tengan los mismos derechos laborales que el resto de los trabajadores y acceso a los servicios de cuidado infantil. En este marco, desarrollar campañas de información sobre los derechos de trabajadores migrantes.
- Involucrar al sector empleador en tanto co-responsable del cumplimiento de la ley y del otorgamiento de facilidades para las madres y padres trabajadores, por ejemplo, en materia de la legislación relativa a la protección social.
- Promover la sindicalización de los trabajadores migrantes.

Las cuestiones relacionadas con el movimiento transfronterizo de trabajadores no pueden abordarse eficazmente cuando los países actúan de forma aislada, por ello, la cooperación internacional en la gestión de las migraciones laborales puede ser un valioso instrumento para atender los intereses nacionales.

De acuerdo con el marco de la OIT, se debe fomentar el diálogo y la cooperación intergubernamentales sobre políticas de migraciones laborales, en consulta con los interlocutores sociales, la sociedad civil y las organizaciones de trabajadores migrantes. Se deberían suscribir acuerdos migratorios binacionales que incluyan medidas específicamente dirigidas a las familias transnacionales, y contemplen tanto la reunificación en el país de origen como de destino.

Debe promoverse en ambos países el diálogo social sobre el tema y la creación de mecanismos tripartitos para tratarlo. Asimismo, es necesario generar información y conocimientos que aborden estos problemas, a fin de formular políticas adecuadas.

RECUADRO 33

PROGRAMA PARA GARANTIZAR LA EDUCACIÓN DE HIJOS E HIJAS DE JORNALEROS MIGRANTES EN MÉXICO

La importancia y magnitud del fenómeno migratorio en México, junto con el impulso a acciones de respeto a los derechos humanos, ha dado lugar a la creación de programas y políticas de atención a migrantes internos y extra-fronteras.

Un grave problema enfrentan los hijos e hijas de jornaleros agrícolas migrantes quienes, acompañando a sus padres, abandonan sus localidades de origen siguiendo la demanda de mano de obra y la temporalidad de ciclos agrícolas, distinta a la de los períodos escolares.

El Programa de Educación Preescolar y Primaria para Niños y Niñas de Familias Jornaleras Agrícolas Migrantes (PRONIM) comenzó a funcionar en 1997. Su objetivo es contribuir a mejorar la calidad de vida de las hijas e hijos de familias jornaleras agrícolas migrantes. Ello, a través de la atención educativa en nivel preescolar y primario; garantizando el acceso, permanencia y logro educativo y considerando la movilidad geográfica y las condiciones de vida de las familias.

A través de la coordinación entre las autoridades de los distintos estados del país, se promueve la atención educativa intercultural y se asegura la equidad en la cobertura y en la calidad del servicio a hijas e hijos, entre los 3 y 14 años de edad, de familias jornaleras agrícolas, migrantes y asentadas, mestizas e indígenas. La idea es que en las escuelas públicas se reciba a los escolares en tránsito y se evite la interrupción de sus estudios.

El PRONIM brinda atención educativa en 21 de los 32 estados del país. La cobertura alcanzada es de 17.268 niños, es decir, el 4.4% de la demanda potencial. El programa ampliará el rango de la población objetivo para quedar entre los 3 y los 16 años y así cubrir una mayor proporción de la demanda estimada: 400.000 niños y niñas.

Fuentes: <http://www.sedesol.gob.mx/>; <http://www.sep.gob.mx/>; Loyo y Camarena (2008).

DISEÑAR MEDIDAS DE APOYO A LAS FAMILIAS DE MIGRANTES

A pesar de que las familias que se quedan en los países de origen muchas veces se benefician económicamente de la migración, la ausencia del padre y principalmente de la madre, tradicionalmente principal responsable de los cuidados, produce nuevas tensiones en la familia. Esto acarrea costos sociales tanto para las personas cuidado-dependientes como para las mujeres del grupo familiar que deben asumir cargas adicionales de trabajo. Frente a esta situación, cada vez más común en los países de América Latina y el Caribe, se requiere de una batería de medidas:

- Contribuir a legitimar socialmente a las familias transnacionales como un tipo más de familia, con el fin de prevenir la discriminación. Esto requiere acciones de sensibilización en las escuelas y en los medios masivos de comunicación.
- Ofrecer servicios de cuidado que respondan a las necesidades de familias cuyos padres/madres no se encuentran en el país. Debe formalizarse el papel de las tutoras, es decir las personas que quedan a cargo de hijas e

hijos de migrantes, con el fin de extenderles la titularidad de beneficios ligados al cuidado.

- Generar servicios de apoyo a fin de evitar la deserción escolar de jóvenes que quedan a cargo de sus hermanos y hermanas menores.
- Incorporar a los gobiernos locales en el diseño y gestión de programas destinados a atender los requerimientos particulares que tienen las familias transnacionales. Por su conocimiento privilegiado del territorio, los gobiernos locales pueden ser más eficientes para priorizar áreas geográficas donde se requiere más urgentemente cierto tipo de medidas como la ampliación de jornadas escolares.
- Empezar esfuerzos institucionales para contar con información estadística sobre la situación de las familias que permanecen en el país de origen. Esto permitirá complementar la información sobre la población migrante, en quienes hasta ahora se ha centrado la recolección de información.
- Involucrar a las organizaciones de migrantes para que puedan, desde su experiencia, contribuir a priorizar y diseñar las medidas necesarias.
- Tanto en los países de origen como de recepción, se deben promover medidas que mejoren y reduzcan los costos de comunicación entre madres, padres y sus hijos e hijas, mediante el uso de tecnologías de información, por ejemplo, mejor acceso a internet.

El papel de los actores sociales en la búsqueda de nuevas **respuestas**

Aún las empresas en sectores y empleos de baja calificación y productividad, se benefician de las mejoras la productividad.

SECTOR EMPLEADOR

Las medidas adicionales a las legales, implementadas a nivel de empresas para apoyar la conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares, no sólo benefician a los trabajadores y trabajadoras, sino que pueden redundar en importantes beneficios para la propia empresa, como se constató en este informe.

Entre los beneficios de la implementación de medidas de conciliación se puede destacar el desarrollo de los recursos humanos. Ello, pues las personas constituyen el principal recurso de las empresas modernas y la remuneración ya no es considerada el único atractivo para permanecer en ella. De hecho, a nivel internacional, las medidas de conciliación son utilizadas para atraer y retener talentos y reducir la rotación de personal (Lagos, 2007).

Aún las empresas en sectores y empleos de baja calificación y productividad, donde el costo marginal asociado a la rotación y el entrenamiento es relativamente bajo, se benefician de las mejoras la productividad, tanto a nivel micro como sistémico. El que los empleados puedan armonizar su vida laboral con la familiar puede reducir el ausentismo, generar mayor satisfacción y compromiso con la empresa. Los menores niveles de estrés que genera un mejor clima laboral, en tanto, contribuyen a mejoras en la productividad.

Por otra parte, perfilarse como una empresa que está al día en relación con los cambios sociales y apoya la igualdad de oportunidades, es clave para lograr una buena imagen pública. Eso es parte de la tendencia a promover empresas socialmente responsables, sello institucional que permite atraer nueva clientela, potenciales trabajadores y trabajadoras y, además, mejorar las relaciones con otras compañías y la administración pública.

Es importante que las organizaciones de empleadores tomen un rol proactivo en el debate a nivel nacional en materia de conciliación, con el fin de hacer oír su voz y mostrar su compromiso con el tema.

Las organizaciones empresariales deben informar a sus miembros acerca de la importancia de crear condiciones para la conciliación con corresponsabilidad

RECUADRO 34

HIJOS DE TRABAJADORAS DE UN CENTRO COMERCIAL COMPARTEN SALA CUNA

En 1995 fue modificada la ley de salas cuna en Chile. Entonces, se extendió la exigencia a los centros comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica. Hasta esa fecha sólo las mujeres que laboraban en las tiendas por departamento, o en otras empresas con más de 20 trabajadoras, podían acceder al beneficio.

En una importante cadena de centros comerciales, el sistema opera a través de convenios entre el centro comercial y salas cunas privadas ubicadas en las cercanías y que funcionan con un horario compatible al de las madres. Pueden hacer uso de este derecho todas las trabajadoras, pero quienes más lo aprovechan son aquellas que laboran en empresas menores (tiendas, seguridad y servicio). El levantamiento de la demanda interna y la selección de salas cuna son responsabilidad de la administración de cada centro comercial. La madre sólo tiene que reunir los documentos requeridos y elegir la sala cuna que más le convenga entre las que cuentan con convenio.

El financiamiento se realiza a través del ítem de gastos comunes que pagan todos los operadores e incluye el consumo de servicios básicos de áreas comunes y otros gastos como la sala cuna. El pago por este ítem es independiente de si las trabajadoras de un local la usan o no. Tal como lo establece la ley, el acceso a este beneficio no significa ningún gasto para la trabajadora que lo utiliza.

La empresa entrevistada reconoce la importancia de la política de cuidado infantil, que favorece la inserción laboral de mujeres y les permite trabajar más tranquilas. La empresa considera que una política de este tipo se enmarca en la Responsabilidad Social (RS), permite reforzar su buena imagen corporativa y competir en los rankings de RS.

Fuente: Kremerman (2008).

social, así como impulsar medidas concretas y mecanismos para evaluar sus resultados:

- Realizar estudios, divulgar información y proveer asesoramiento acerca de los costos y beneficios a corto y largo plazo de la implementación de medidas que faciliten la conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares.
- Promover el establecimiento de comisiones dentro de las organizaciones de empleadores, para que elaboren propuestas para una mejor conciliación al interior de la organización así como en las empresas.
- Promover un aumento de la participación de mujeres empresarias en las instancias de dirección de las organizaciones de empleadores y fortalecer la presencia de las demandas de género –entre ellas las de la conciliación con corresponsabilidad– en la agenda del sector.
- Promover una comprensión más amplia de la responsabilidad social (RS) en las empresas, que incorpore de manera central el tema de los cuidados y la necesidad de nuevas sinergias entre vida familiar y laboral.

RECUADRO 35

REEMBOLSO DE GASTOS DE CUIDADO INFANTIL EN BRASIL

El reembolso de los gastos de sala cuna ha sido el medio más utilizado por las empresas brasileñas para cumplir con la legislación laboral. La ley exige a cada compañía que no tenga una sala cuna, adoptar un sistema para el cuidado de los hijos e hijas de sus empleadas durante la lactancia. La duración y la cuantía de la prestación son establecidas en la negociación colectiva entre la empresa y los sindicatos y, en algunos casos, van mucho más allá de los requisitos legales.

El sistema adoptado por una empresa estatal trasciende a los requisitos legales y reembolsa los gastos del cuidado de niños y niñas hasta los siete años de edad. El sistema de reembolso incluye la acreditación de guarderías privadas. Este proceso es realizado por el departamento de recursos humanos, que evalúa la calidad de los servicios y selecciona aquellas que están ubicadas cerca del lugar de trabajo. En caso de que no haya guarderías cerca, las trabajadoras pueden solicitar el reembolso para contratar una trabajadora doméstica en su hogar.

El sistema de acreditación ayuda a las madres a elegir la guardería más adecuada para sus necesidades y también establece una red entre la empresa, el sector privado, las guarderías y los trabajadores, asegurando el control de calidad de los servicios prestados. Dado que el reembolso pagado por la empresa cubre los costos de mercado, las guarderías privadas tienen mucho interés en la acreditación pues constituye una importante fuente de ingresos.

El costo para la empresa representa el 0.01% de sus ingresos netos y los resultados positivos son evidentes en los estudios de clima organizacional, que dan cuenta de la satisfacción de las trabajadoras con este beneficio.

Además, la empresa tiene un convenio con el SESI (Serviço Social da Indústria), que ofrece actividades fuera del horario escolar así como campamentos de verano, para hijos e hijas de los y las trabajadores/as. El costo es pagado íntegramente por la empresa a través de su contribución fiscal a SESI.

Fuente: Hein y Cassirer (2008).

Promover que la responsabilidad social llegue al propio personal y deje de ser vista como mera filantropía empresarial.

- Desarrollar códigos de buenas prácticas y otras formas de compromiso voluntario en materia de conciliación con corresponsabilidad social.
- Promover el efecto “contagio” entre empresas a partir de la difusión de experiencias exitosas en materia de responsabilidad social, particularmente en el ámbito de la conciliación.
- Promover la medición de los efectos de las iniciativas de conciliación. Ello, frente a su impacto en la productividad y la inclusión de estos aspectos en la imagen corporativa. Este tipo de investigación requiere de un debate sobre las metodologías posibles.

Las empresas deben promover la incorporación, en sus departamentos de recursos humanos, de estrategias para una mejor conciliación entre la vida laboral, familiar y personal. Estas medidas deben dirigirse explícitamente a personal de ambos

RECUADRO 36

EMPRESA INNOVADORA ATIENDE DEMANDA DE CUIDADO INFANTIL DE GRANDES EMPRESAS

Desde 2005 funciona en la ciudad de Santiago una empresa especializada en ofrecer, a diferentes empresas, soluciones educativas y de cuidado infantil para los hijos e hijas de trabajadores. Desde su creación en 2005 ha abierto 20 centros, pero tiene proyecciones de ampliarse a otros lugares donde hay demanda insatisfecha.

Su servicio está orientado principalmente a satisfacer la demanda de grandes corporaciones. Este segmento representa más del 60% de los ingresos de la empresa.

La empresa ofrece servicios de alta calidad que se adaptan a las necesidades de cada empresa y sus trabajadores. Se parte de un diagnóstico sobre la demanda y los objetivos de la empresa y se formula una propuesta para instalar un "centro patrocinado" (con o sin inversión inicial por parte de la empresa), pero que se adecua a sus horarios y necesidades. Los "centros corporativos" se desarrollan a partir de convenios con dos o más empresas de una misma zona que, por sí mismas, no ocuparían toda la capacidad de un centro. Además, existen los "centros abiertos", situados en ubicaciones de alta demanda potencial, cerca de oficinas o viviendas con alto empleo femenino y capacidad de pago.

Además de encargarse del diseño, construcción y operación del centro, esta empresa ofrece a sus clientes una evaluación continua del impacto de este servicio sobre el desarrollo de los niños y niñas y la calidad de vida de los empleados, así como en la productividad y rentabilidad de la compañía.

Fuente: www.vitamina.cl

RECUADRO 37

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y LOS CUIDADOS EN LA CAMPAÑA ELECTORAL DE EL SALVADOR

En El Salvador, el tema de conciliación y específicamente de cuidado infantil tuvo un lugar importante en la campaña electoral que culminó en marzo de 2009. Las dos principales fuerzas políticas, ubicadas a la derecha y a la izquierda del espectro ideológico, reconocieron la necesidad y el deseo de cientos de miles de mujeres de insertarse laboralmente y las dificultades que implica para ellas contar con muy pocas opciones de cuidado infantil, públicas o privadas.

Entre otros temas, uno de los dos partidos colocó la importancia de que la responsabilidad social empresarial fuera extendida a los cuidados y propuso, además, la creación de centros de atención infantil financiados de manera mixta entre empleadores/as, Estado y trabajadoras/es.

La irrupción de la conciliación y los cuidados en esta campaña evidencia la importancia de esta agenda en términos de la generación de apoyos electorales.

Fuente: Medios de prensa salvadoreña (2008).

sexos y tener en cuenta las necesidades de los distintos tipos de familia. Entre las consideraciones a tener presente se pueden mencionar:

Servicios familiares:

- Brindar servicios de cuidado infantil en los propios establecimientos cuando lo justifica la escala de personal; u optar por mecanismos de reembolso para facilitar el acceso de madres y padres trabajadores a servicios de cuidado ofrecidos por el mercado.
- Promover la innovación y la cooperación entre las empresas en la organización de servicios de cuidado.
- Ampliar la gama de prestaciones e incluir en las políticas de conciliación la atención a la población adulta mayor, personas con algún tipo de discapacidad o enfermedad.

Organización del tiempo de trabajo:

- Promover en el marco del diálogo social y la negociación colectiva, una reorganización del tiempo laboral a fin de facilitar la conciliación del trabajo con la vida familiar. Estos arreglos deben considerar cinco criterios que se interrelacionan: preservar la salud y seguridad de trabajadores y trabajadoras; ser amigables con la familia; promover la equidad de género; aumentar la productividad y facilitar el control de los trabajadores sobre su horario laboral.
- Apoyar la reorganización de los tiempos laborales en el marco del diálogo social y la negociación colectiva proporcionando mayor flexibilidad a los trabajadores para el cumplimiento de su jornada. Esto no constituye un costo adicional y puede ponerse en marcha en todo tipo de empresas.
- Planificar con anticipación la definición de turnos y horarios de trabajo, a fin de que no interfieran con eventos importantes de la vida familiar.

Organización del lugar de trabajo

- Acordar en el marco de la negociación colectiva la adopción de mecanismos que den flexibilidad en el lugar de trabajo.
- Desarrollar mecanismos que favorezcan la asignación de trabajadores en locales próximos a su domicilio (en caso que la empresa tenga sucursales). Cuando las funciones lo permitan, facilitar la opción de combinar días de trabajo en la empresa con otros en el domicilio, para los trabajadores y trabajadoras.

CUADRO 3

ALGUNAS MEDIDAS DE ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Tipo de medida	Formas de operar
1. Duración de la jornada de trabajo	Aumentar las opciones de jornada laboral para los trabajadores de ambos sexos.
2. Jornada diferida	Acordar flexibilización de horario, por ejemplo: <ul style="list-style-type: none"> • 1 día libre cada 3 días de trabajo • Trabajar hasta más tarde todos los días para salir los viernes más temprano o para tener un viernes libre al mes • Adelantar el horario de entrada y salida • Cambiar horario de almuerzo por inicio de la jornada más tarde o salida más temprano.
3. Salidas pactadas	<ul style="list-style-type: none"> • Establecimiento de cierta cantidad de horas mensuales o días anuales para fines personales • Programar con anticipación los sistemas de turno
4. Combinación de jornadas en la empresa y en el hogar	Posibilidad de realizar parte de la jornada laboral en el hogar u otro lugar que no sea el lugar de trabajo (teletrabajo)
5. Pausas laborales sin goce de sueldo	Meses o años de permiso sin goce de sueldo para fines personales
6. Vacaciones distribuidas a lo largo del año	Flexibilidad en el uso de los días de vacaciones
7. Vacaciones adicionales a las legales	Establecer días extras de vacaciones como premio e incentivo

RECUADRO 38

BUENAS PRÁCTICAS IMPLEMENTADAS EN LAS EMPRESAS DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

Algunas empresas de la región han implementado con buenos resultados, medidas que contribuyen a la conciliación de la vida familiar y laboral. Algunas de las más significativas son:

- Política de trabajo de tiempo flexible: horario flexible, trabajo parcial, trabajo a distancia para empleados/as.
- Política de permiso especial de maternidad y paternidad, que establece la posibilidad de trabajar a distancia después del nacimiento o adopción de un niño/a.
- Permiso especial de ausencia sin y con goce de salario.
- Licencias para la atención de emergencias relacionadas con los hijos/as de los empleados/as.
- Centros para la realización de tareas escolares de los hijos/as de los empleados/as.
- Programa de verano para los hijos/as de empleados/as quienes desempeñan sus labores en compañía de sus hijos/as.
- Apoyo a los empleados/as relacionado con los servicios para el cuidado de los hijos durante período de vacaciones escolares.
- Servicios para empleados/as y familiares en las instalaciones de la empresa: tintorería, ópticas o compras en almacenes de ropa.
- Prestaciones: seguros de gastos médicos menores y mayores para los empleados/as, seguro de vida, campañas de salud, campañas de prevención de enfermedades para hombres y mujeres.
- Sala de lactancia donde las nuevas madres pueden amamantar a sus hijos/as.
- Grupos de discusión para identificar necesidades de conciliación y sugerir medidas a las empresas.

Vista así, la incorporación de la igualdad de oportunidades en la agenda sindical es una forma de incrementar la representatividad y la legitimidad de las organizaciones.

- Reglamentar y supervisar las condiciones en que se ejerce el trabajo a tiempo parcial, temporal y a domicilio; e igualarlas con las de los trabajadores a tiempo completo y permanente (incluida la protección de la seguridad social).

SECTOR SINDICAL

También los sindicatos fortalecen su quehacer con la inclusión de los temas de conciliación en su agenda. La atracción de nuevos miembros depende de si los trabajadores y trabajadoras sienten que sus intereses son defendidos. Vista así, la incorporación de la igualdad de oportunidades en la agenda sindical es una forma de incrementar la representatividad y la legitimidad de las organizaciones. Promoviendo la conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares, el sindicato demuestra que está al día con las realidades sociales y económicas de sus afiliados. Además, ésta es un área en que los sindicatos pueden lograr impactos visibles en la calidad de vida de los trabajadores.(Hein, 2005).

Las propuestas para los sindicatos son:

- Promover la incorporación de los temas de conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares en las agendas sindicales; y la inclusión de cláusulas relativas la conciliación y la igualdad de género en la negociación colectiva.
- Participar en la formulación de políticas conciliatorias y promover la adopción de medidas voluntarias en las empresas.
- Promover y fomentar la representación de las mujeres en el ámbito sindical; y una mayor participación en los espacios de dirección y toma de decisiones. Proporcionar las condiciones para que las dirigentas puedan desempeñar adecuadamente sus responsabilidades laborales, sindicales y familiares.
- Fortalecer las capacidades de las organizaciones sindicales sobre estos temas, con enfoque en los negociadores a nivel nacional, sectorial y de las empresas.
- Promover una mayor presencia de mujeres en los espacios de negociación y un rol más activo en las distintas etapas de la negociación colectiva, como una manera de recoger demandas que no están siendo suficientemente consideradas, en ámbitos como la conciliación.
- Difundir información sobre los derechos de los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares y ofrecer apoyo a los afiliados

RECUADRO 39

GUARDERÍA PARA TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA ORGANIZADA POR UN SINDICATO EN COSTA RICA

La “Guardería Solidaridad” fue fundada en 2002 por iniciativa de la Central del Movimiento de Trabajadores Costarricenses (CMTC) en asociación con su rama de trabajadores informales, la Federación Costarricense de Trabajadores Autónomos (FECOTRA), en el marco de una política encaminada a suplir las necesidades de los trabajadores de la economía informal.

El centro que tenía capacidad para 68 niños de hasta 10 años, estaba situado cerca del Mercado Central de San José, próximo al lugar de trabajo de los padres. Ofrecía educación pre-escolar, nutrición, cuidado y controles regulares de salud y vacunación.

La mayoría de las madres que dejaban a sus hijos e hijas en el centro eran mujeres solteras jóvenes, muchas de ellas inmigrantes de Nicaragua. Trabajaban como vendedoras callejeras en el centro de la ciudad, de 10 a 12 horas diarias, los siete días de la semana. No estaban cubiertas por ningún sistema de seguridad social, y solían llevar a los niños al lugar de trabajo o los dejaban solos en su casa si estaban enfermos.

Con el servicio de atención para los hijos, las madres pudieron mantener o aumentar su dedicación al trabajo remunerado. Las familias mejoraron su nivel de vida y su capacidad de ahorro, gracias a la reducción de los gastos en comida y salud de los hijos. Las madres mejoraron su salud mental, al reducirse considerablemente el nivel de estrés en el trabajo, puesto que sus hijos/as estaban bien atendidos. El desarrollo físico y educativo de los niños ha mejorado (mejores normas nutritivas y calificaciones escolares). Los niños han sido extraídos de lugares de trabajo peligrosos (contaminación, tráfico, abuso sexual) y protegidos contra el riesgo de trabajo infantil. El Centro apoya a las madres y los padres al transformar las prácticas de desigualdad de género en el hogar.

El Centro cerró en 2005 cuando dejó de recibir apoyo de organizaciones nacionales e internacionales. La CMTC destacó la importancia de un apoyo más consistente por parte del Estado y de otras entidades nacionales, a fin de garantizar la permanencia del servicio.

Fuente: Cassirer y Addati (2007).

RECUADRO 40

DEMANDA DE POLÍTICAS PÚBLICAS DESDE LAS ORGANIZACIONES DE MIGRANTES

La Agenda electoral para los nicaragüenses en el exterior, elaborada por la Red de Migrantes en 2006, contemplaba, entre sus demandas, el desarrollo de programas de atención social a familiares de migrantes –en particular, el de niños, niñas y adolescentes que han permanecido en el país. Este punto de la agenda propone abordar de manera colectiva –con la participación de la alcaldía y otros actores locales– los graves costos sociales de la emigración para las personas que se quedan. Estos problemas habían sido hasta ahora resueltos en el marco de estrategias familiares.

En Ecuador, varios gobiernos locales han respondido a las demandas de asociaciones de migrantes e incorporado en sus planes de acción la atención a los familiares que han permanecido en el país. Por ejemplo, el municipio de Quito brinda apoyo psicológico a las abuelas cuidadoras y ofrece servicios de cuidado y actividades de recreación a los niños y niñas.

que sufren discriminación. Cooperar en la fiscalización de la aplicación de las leyes, particularmente en materia de conciliación y no discriminación.

- Los sindicatos podrán otorgar sellos de calidad a las empresas que no sólo cumplan la normativa vigente, sino vayan más allá en la oferta de medidas de conciliación entre familia-trabajo.

SOCIEDAD CIVIL

Otros actores sociales pueden contribuir al logro de mayor conciliación y co-responsabilidad social. Un papel particular corresponde a las organizaciones de la sociedad civil, especialmente las agrupaciones de mujeres en alianza con otros sectores. Al identificar otros actores que podrían promover políticas pro conciliación, conviene tomar en cuenta que se favorece la confluencia entre discursos de distintas procedencias: el de la competitividad y la productividad, el de la igualdad de género, el de los derechos de la niñez o el de la población adulta mayor, entre otros. Posicionar las políticas conciliatorias dentro la agenda estatal depende de lograr que otros actores, que no necesariamente están preocupados por estos temas, vean ganancias en las políticas que la promueven.

Bases necesarias para el desarrollo de políticas de conciliación con **corresponsabilidad**

Abordar la relación entre vida laboral y familiar implica tomar como un todo el trabajo doméstico y productivo, fuerza laboral y familia. Las políticas de conciliación pueden tomar la forma del modelo tradicional, en el cual el bienestar de la familia está a cargo de las mujeres; o asumir un paradigma moderno de conciliación, que busca que hombres y mujeres puedan articular las actividades familiares y domésticas con la vida laboral.

La forma moderna de conciliación exige modificar la actual división sexual del trabajo, que no sólo establece una rígida asignación de roles y trabajos para hombres y mujeres, sino además se sustenta en un sistema de jerarquías de género. El logro de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el campo laboral requiere que hombres y mujeres compartan el trabajo doméstico y no sólo el laboral y que revalorice la importancia de ambas esferas para el bienestar de la sociedad.

GENERACIÓN DE NUEVOS CONOCIMIENTOS E INDICADORES

Los papeles tradicionales de hombres y mujeres se reflejan en la legislación laboral y en las instituciones de protección social, derivando en un contexto de debilidad de las políticas públicas para atender a las actuales demandas de cuidado.

Con el fin de cambiar esta situación y desarrollar e implementar políticas integrales que promuevan la conciliación y co-responsabilidad, y en línea con el Convenio 156 (Art. 6), el Estado debe realizar o promover la investigación sobre aspectos relacionados con el empleo de los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares. Ello, a fin de proporcionar información que pueda servir de base para la elaboración de políticas y medidas eficaces.

Mediante estudios se deben contrastar los beneficios de las políticas de conciliación con los costos de su ausencia, para justificarlas como una inversión. Asimismo, se debe mejorar la producción de información desagregada que permita hacer un diagnóstico más preciso de la organización actual del cuidado y la distribución de tareas por sexo, nivel socioeconómico y raza/etnia.

El Estado debe realizar o promover la investigación sobre aspectos relacionados con el empleo de los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares.

En buena medida, los conflictos entre el trabajo doméstico y el extra-doméstico o laboral, son problemas de tiempo. La noción de “uso del tiempo” debe servir como guía para el diseño de políticas y estrategias a favor de la conciliación. Entre otras ventajas, el análisis del uso del tiempo contribuye a establecer el grado de responsabilidad de uno u otro actor social por los trabajos productivos y reproductivos. Así se identifican los nudos críticos para la superación de los patrones tradicionales de la división del trabajo.

Con este fin, se debe contar con fuentes de información de cobertura nacional y periódica. Para esto, se recomienda la aplicación de encuestas de uso del tiempo y la incorporación de preguntas relativas a la organización del cuidado en las encuestas de fuerza de trabajo y la aplicación de encuestas sobre costos y remuneraciones a nivel de establecimientos que permitan su desagregación por sexo. Se debe recoger información sobre la oferta existente de servicios de cuidado (tanto estatales como de mercado), así como de las condiciones de trabajo de las personas contratadas y sus posibilidades de lograr buenos arreglos para conciliar.

Es necesario, además, evaluar los impactos de las políticas públicas de apoyo a la conciliación. Para este fin se requiere del desarrollo de un sistema de indicadores que monitoree los cambios en la calidad de vida de trabajadores, trabajadoras y quienes requieren de cuidados, así como sus efectos en la igualdad de género.

En particular, en relación con las políticas económicas, debería avanzarse en la incorporación de la dimensión del cuidado en los ejercicios de modernización macroeconómica. Ello para evaluar, con una herramienta práctica, el impacto de diferentes esquemas de políticas económicas sobre distintas dimensiones del cuidado.

SENSIBILIZACIÓN Y CAMBIO CULTURAL

Con el fin de promover estos cambios y en línea con el Convenio 156 de la OIT (Art. 6), el Estado debe llevar a cabo una política seria de sensibilización y transformación cultural. Esta tarea es de largo plazo y requiere que se emprenda a través de diversas instancias:

- **Campañas de información.** Con el fin de promover una mejor comprensión del principio de igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras, y acerca de los problemas de los trabajadores

con responsabilidades familiares, así como una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas.

- **Sensibilización de actores sociales.** Identificar otros actores que podrían promover políticas a favor de la conciliación y que incorporen la igualdad de género, los derechos de la niñez y de las personas adultas mayores. Posicionar las políticas conciliatorias dentro de la agenda estatal depende de lograr que actores que no necesariamente están preocupados por la conciliación vean ganancias en las políticas que la promueven. Para esto, se requiere apoyar al sector sindical y empresarial a través de un trabajo continuo de sensibilización, ofreciendo información, educación y capacitación acerca de los diversos aspectos que tensionan la vida de los trabajadores.
- **Las escuelas.** El sistema educacional tiene un papel fundamental en la socialización de roles de género, y un deber de educación valórica hacia los niños, niñas y jóvenes. Constituye una instancia privilegiada para la promoción de modelos democráticos y de equidad entre los géneros, por medio de modificaciones a los currículos escolares y a las prácticas docentes. La discusión sobre la vida laboral debe ser parte de los programas educativos. Para este fin, se hace necesario la capacitación de quienes se desempeñan en los distintos ámbitos de la educación y formación profesional.
- **Los medios de comunicación.** Pueden contribuir de forma importante a erradicar los estereotipos de género, dar visibilidad a las desigualdades y promover un debate público sobre la manera en que debe distribuirse el trabajo productivo y las responsabilidades de cuidado en la sociedad y al interior de los hogares. En este sentido, se hace necesario un esfuerzo permanente de sensibilización hacia quienes se desempeñan en el área de las comunicaciones sociales, en especial, las personas que trabajan en medios televisivos y radio, que son las que mayor influencia tienen en la población en general. Especial atención debe brindarse a la sensibilización de las personas vinculadas a instituciones de gran influencia en la formación de valores, como las de tipo religioso y educativo. Por último, un ámbito que también debe ser priorizado es el los propios organismos vinculados al mundo del trabajo.

Bibliografía

- Abramo, L. 2007 *A inserção da mulher no mercado de trabalho: Uma força de trabalho secundária? Tesis doctoral en Sociología* (Sao Paulo, Universidad de Sao Paulo).
- Abramo, L. y Rangel, M. 2005 *Negociación colectiva y equidad de género* (Santiago, OIT).
- Abramo, L. y Todaro, R. 2002 *Cuestionando un mito: Costos laborales de hombres y mujeres en América Latina* (Lima, OIT).
- Abramo, L.; Godoy, L., Todaro, R. 1998 "Desempeño laboral de hombres y mujeres: Opinión de los empresarios", en *Proposiciones*, N° 32 (Santiago SUR Corporación de Estudios Sociales y Educación).
- Abramovich, V. 2006 "Una aproximación al enfoque de derechos en las estrategias y políticas de desarrollo", en *Revista de la CEPAL*, N° 88 (Santiago, CEPAL).
- Abramovich, V. y Pautassi, L. 2006 *Dilemas actuales en la resolución de la pobreza. El aporte del enfoque de derechos*. Ponencia presentada en el Seminario "Los Derechos Humanos y las políticas públicas para enfrentar la pobreza y la desigualdad", Buenos Aires, UNESCO y Universidad Nacional Tres de Febrero; 12 y 13 diciembre de 2006.
- Aguado Quintero, L. F. 2007 "Capacidad de generación de empleo en el cuidado de infantes en el Valle del Cauca, Colombia: Un ejemplo partir de los Nuevos Yacimientos de Empleo", en *Estudios Gerenciales*, Vol. 23, N° 102, pp. 63-80 (Cali, Universidad ICESI).
- Aguirre, R. (ed.) 2009 *Las bases invisibles del bienestar social. El trabajo no remunerado en el Uruguay* (Montevideo, UNIFEM-INE-Universidad de la República-INMUJERES- Doble Clic- Editoras).
- Argüelles, A. R.; Martínez, C.; Menéndez, P. 2004 *Igualdad de oportunidades y responsabilidades familiares* (Madrid, Editorial Consejo Económico y Social).
- Arriagada, I. 2007 (coord.) *Familias y políticas públicas en América Latina. Una historia de desencuentros*, serie Libros de la CEPAL N° 96 (Santiago, CEPAL).
- 2004a "Estructuras familiares, trabajo y bienestar en América Latina", en I. Arriagada y V. Aranda (comp.) *Cambios de las familias en el marco de las transformaciones globales: Necesidad de políticas públicas eficaces*, Serie Seminarios y Conferencias N° 42 (Santiago, División de Desarrollo Social, CEPAL).
 - 2004b "Dimensiones de la pobreza y políticas desde una perspectiva de género", en *Revista de la CEPAL* N° 85, págs. 101-113 (Santiago, CEPAL).
- Banco Mundial, 2008 *Migration and remittances. Factbook 2008* (Washington, Banco Mundial).
- Barker, D. K. y Feiner, S. 2004 *Liberating Economics: Feminist Perspectives on Families, Work, and Globalization* (Ann Arbor, University of Michigan Press).
- Bertranou, F. 2006 (coord.) *Envejecimiento, empleo y protección social en América Latina* (Santiago, OIT).
- Bocaz, P. 2003 *La promoción de la equidad de género como herramienta de competitividad empresarial. El caso de la clínica Los Coihues*. Documento preparado para la Unidad de Mujer en el Banco Interamericano de Desarrollo y presentado en la Reunión de Especialistas sobre Desarrollo Productivo, Empleo y Equidad de Género en América Latina en Montevideo, 11 y 12 de diciembre de 2003.
- Bruschini, M. C. 2007 "Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos", en *Cadernos de Pesquisa* N° 132 (San Pablo, Fundação Carlos Chagas).
- Camacho, R. y Martínez Franzoni, J. 2006 "Género, políticas conciliatorias y presupuesto público: Una aproximación al caso de América Latina y el Caribe", en L. Mora, M. J. Moreno y T. Rohrer (eds.) *Cohesión social, políticas conciliatorias y presupuesto público: Una mirada desde el género* (México, UNFPA-GTZ).
- Cassirer, N. y Addati, L. 2007 *Ampliar las oportunidades de trabajo de la mujer: Los trabajadores de la economía informal y la necesidad de servicios de cuidado infantil*. Interregional Symposium on the Informal Economy: Enabling Transition to Formalization, 27-29 de noviembre (Ginebra, OIT). <http://www.ilo.org/public/english/employment/policy/events/informal/download/cassirer-en.pdf>
- CELADE, 2007 *Estimaciones y proyecciones de población, 2007* (Santiago, Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía, División de Población, CEPAL).
- CEPAL, 2008a *Anuario estadístico de América Latina y el Caribe 2007* (Santiago, CEPAL).
- 2008b *Panorama social de América Latina 2008* (Santiago, CEPAL).
 - 2007a *Consenso de Quito*. Documento presentado en la Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América

- Latina y el Caribe, Quito, Ecuador, 6 al 9 de agosto de 2007 (Santiago, CEPAL), <http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/9/29489/dsc1e.pdf>
- 2007b *El aporte de las mujeres a la igualdad en América Latina y el Caribe*. X Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (Santiago, CEPAL).
 - 2007c *Objetivos de desarrollo del milenio 2006: Una mirada a la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer* (Santiago, CEPAL).
 - 2007d *Panorama social de América Latina* (Santiago, CEPAL).
- Carrasco, C. 2006 *La economía feminista: Una apuesta por otra economía*, <http://www.fcs.edu.uy/enz/desarrollo/modulos/archivos/genero/clase%203/Carrasco%202006.pdf>
- ComunidadMujer, Datavoz y OIT, 2009 *Informe Barómetro Mujer y Trabajo 2009* (Santiago, ComunidadMujer-Datavoz-OIT).
- CONAMU (Consejo Nacional de las Mujeres), 2007 *El tiempo de ellas y de ellos*. Indicadores de la Encuesta Nacional del Uso del Tiempo en Ecuador (Ecuador, CONAMU).
- Daeren, L. 2007 *Mujeres pobres: ¿Prestadoras de servicios y/o sujetos de derechos? Análisis y evaluación de programas de superación de la pobreza en América Latina desde una mirada de género* (Santiago, CEPAL).
- Díaz, X. 2004 “La flexibilización de la jornada laboral”, en R. Todaro y S. Yáñez (eds.) *El trabajo de transforma. Relaciones de producción y relaciones de género* (Santiago, CEM).
- DIEESE, 2008 *Estudo preliminar sobre o cenário recente acerca dos resultados das negociações coletivas entre os anos de 2001 e 2006/2007*. Trabajo no publicado preparado en el marco del proyecto “Negociação Coletiva e Ações Sindicais em Políticas de Emprego e Igualdade de Oportunidade no Brasil: “Acordos e Convenções Coletivas - Resultados e Negociação de Cláusulas Relativas ao Trabalho da Mulher - 2001 a 2006” (Brasilia, OIT/DIEESE).
- Durán, M. A. 2004 “Un desafío colosal. Debate ¿Cómo conciliar el trabajo y vida familiar?”, en *Diario El País* (Madrid), <http://www.elpais.es/>
- Duxbury, L.; Higgins, C.; Johnson, K. L. 1999 *An examination of the implications and costs of work-life conflict in Canada* (Ottawa, Departamento de Salud), http://www.phac-aspc.gc.ca/dca-dea/publications/duxbury_e.html
- Esping-Andersen, G. 2000 *Fundamentos sociales de las economías postindustriales* (Barcelona, Editorial Ariel).
- Espino, A. y Amarante, V., 2008 “Situación del servicio doméstico en Uruguay”, en INAMU/Banco Mundial: Uruguay: *Ampliando las oportunidades Laborales para las mujeres* (Montevideo, INAMU/Banco Mundial).
- Faur, E. 2006 “Género y conciliación familia y trabajo: Legislación laboral y subjetividades masculinas en América Latina”, en L. Mora, M. J. Moreno y T. Rohrer (eds.) *Cohesión social, políticas conciliatorias y presupuesto público* (México, UNFPA-GTZ).
- Fuller, N. 1998 “La constitución social de a identidad de género entre varones urbanos del Perú”, en T. Valdés y J. Olavarría (eds.) *Masculinidades y equidad de género en América Latina*, págs. 56-68 (Santiago, FLACSO/UNFPA).
- García, B. y de Oliveira, O. 2003 *Trabajo extradoméstico y relaciones de género: Una nueva mirada*. Trabajo presentado en el Seminario Internacional Género, Familias y Trabajo: Rupturas y Continuidades. Desafíos para la Investigación y la Acción Política, Montevideo, 10 y 11 de abril de 2003.
- González de la Rocha, M. 2006 “Estructuras domésticas, ciclos familiares y redes informales de conciliación entre los ámbitos productivo y reproductivo”, en L. Mora, M. J. Moreno y T. Rohrer (eds.): *cohesión social, políticas conciliatorias y presupuesto público: Una mirada desde el género* (México D.F., UNFPA-GTZ).
- Hein, C. 2005 *Reconciling work and family responsibilities. Practical ideas from global experience* (Ginebra, OIT).
- Hein, C. y Cassirer, N. (en prensa) *Workplace partnerships for childcare solutions* (Ginebra, OIT).
- Hendriks, A. M.; León, C.; Chinchilla, N. 2006 *Estado de las políticas de conciliación en Hispanoamérica*, Estudio N° 36, Centro Internacional Trabajo y Familia (Barcelona, IESE Business School, Universidad de Navarra).
- Heymann, J. 2004 *How are workers with family responsibilities faring in the workplace?* (Ginebra, OIT), <http://www.oit.org/public/english/protection/condtrav/pdf/wf-jh-04.pdf>
- Idrovo Carlier, S. 2006 “Las políticas de conciliación trabajo-familia en las empresas colombianas”, en *Estudios Gerenciales*, Vol. 22, N° 100 (Colombia, Universidad ICESI).
- INAMU (Instituto Nacional de las Mujeres), 2007 *La Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género (2007-2017)* (San José, INAMU).
- INEGI (Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática), 2004 *Encuesta Nacional sobre Uso de Tiempo 2002*. Comunicado de Prensa, Aguascalientes, 8 de marzo.

- Infante, R. (ed.) 2006 *Transformar las necesidades sociales en nuevas oportunidades de empleo* (Santiago, Fundación Chile 21).
- Inglehart, R. et al., 2004 *Human beliefs and values. A cross cultural sourcebook based on the 1999-2002 value surveys* (Ciudad de México, Editorial Siglo XXI).
- INE (Instituto Nacional de Estadísticas), 2008 *Uso del tiempo y trabajo no remunerado. Módulo de la Encuesta Continua de Hogares en el Uruguay* (Montevideo, INE).
- Kremerman Strajilevich, M. 2008 *Proyecto Workplace Partnerships for Childcare Solutions*. Informe extendido final elaborado para la OIT (no publicado).
- Lagos, M. P. 2007 *Conciliación familia y trabajo. Guía de buenas prácticas* (Santiago, Fundación Chile Unido).
- Lobel, S. 2000 *Quality of life in Brazil and Mexico: Expanding our understanding of work and family experiences in Latin America*. Work-Family Policy Paper Series (Boston, Center for Work and Family, Boston College).
- Loyo, A. y Camarena, R. M. 2008 *Programa de Educación Pre-escolar y Primaria para Niñas y Niños de Familias Jornaleras Agrícolas Migrantes (PRONIM)*. Evaluación Externa (México, Secretaría de Educación Pública, SEP).
- Martín-Fernández, S., et al., 2009 "Pilot study on the influence of stress caused by the need to combine work and family on occupational accidents in working women", en *Safety Science*, Vol. 47, N° 2, págs. 192-198 (Amsterdam, Elsevier).
- Martínez Franzoni, J., et al. (en prensa) *Trabajo doméstico en Costa Rica: entre ocupación y pilar de los cuidados* (San José, COMMCA/AGEM).
- MIDEPLAN, 2008 *Efectos en situación laboral, familiar y arraigo al barrio de madres trabajadoras y estudiantes que utilizan las salas cuna*. Estudio realizado por ProUrbana, Programa de Políticas Públicas de la Universidad Católica de Chile y Observatorio Social, Universidad Alberto Hurtado (Santiago, MIDEPLAN).
- Milosavljevic, V. y Tacla, O. 2007 *Incorporando un módulo de uso del tiempo a las encuestas de hogares: Restricciones y potencialidades*, Serie Mujer y Desarrollo N° 83 (Santiago, CEPAL).
- MIMDES, 2008 Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (Lima, Perú). <http://www.mimdes.gob.pe/pncvdfs/>
- Montaño, S. 2007 "El sueño de las mujeres: Democracia en la familia", en I. Arriagada (coord.) *Familias y políticas públicas en América Latina: Una historia de desencuentros*, serie Libros de la CEPAL N° 96 (Santiago, CEPAL).
- Mora, L.; Moreno, M. J. y Rohrer T. (eds.) 2006 *Cohesión social, políticas conciliatorias y presupuesto público: Una mirada desde el género* (México, UNFPA-GTZ).
- OIE (Organización Internacional de Empleadores), 2008 *Trends in the workplace survey 2008: Enterprises in a globalizing world* (Ginebra, IOE). http://www.ioe-emp.org/fileadmin/user_upload/documents_pdf/papers/surveys/english/survey2008_trendsworkplace.pdf
- OIT, 2008a *ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género* (Ginebra, OIT).
- 2008b *Las organizaciones de empleadores lideran la acción sobre la igualdad de género. Estudios monográficos en 10 países* (Ginebra, OIT).
 - 2007a *La igualdad en el trabajo, afrontar los desafíos que se plantean. Informe global sobre la igualdad en el trabajo* (Ginebra, OIT).
 - 2007b *Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales. Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos* (Ginebra, OIT).
 - 2006 *Panorama Laboral 2006. América Latina y el Caribe* (Lima, OIT).
 - 2004 *Por una globalización más justa: Crear oportunidades para todos*. Informe Final de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización (OIT, Ginebra).
 - 1999 *Trabajo Decente*. Memoria del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo, 87.ª Reunión (Ginebra, OIT).
- Olavarría, J. y Parrini, R. (eds.) 2000 *Masculinidad/es. Identidad sexualidad y familia*, Red de Masculinidad Chile (Santiago, Academia de Humanismo Cristiano, FLACSO).
- Olavarría, J. 2008 "Globalización, género y masculinidades. Las corporaciones transnacionales y la producción de productores", en *Revista Nueva Sociedad* N° 218 (Buenos Aires, Fundación Foro Nueva Sociedad), noviembre-diciembre.
- PNUD, 1995 "Valoración del trabajo de la mujer", en *La revolución hacia la igualdad en la condición de los sexos; Informe de Desarrollo Humano* (Nueva York, PNUD).
- 1999 "El corazón invisible: La atención y la economía mundial", en *La mundialización con rostro humano. Informe de Desarrollo Humano* (Nueva York, PNUD).
- Rodríguez, C. 2007 *La organización del cuidado de niños y niñas en Argentina y Uruguay*, Serie Mujer y Desarrollo N° 90 (Santiago, CEPAL).

Rodríguez, E. 2006 "Igualdad de género y movimiento sindical", en L. Abramo (ed.) *Trabajo decente y equidad de género en América Latina* (Santiago, OIT).

Rofman, R., Lucchetti, L.; Ourens, G. 2008 *Pension systems in Latin America: Concepts and measurements of coverage*, Documento de Discusión N° 0616 (Washington, Banco Mundial).

Rubery, J. 2003 *Pay equity, minimum wage and equality at work*. Declaration Working Paper 19 (Ginebra, OIT).

Salvador, S. 2007 *Estudio comparativo de la "economía del cuidado" en Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México y Uruguay*. Estudio del proyecto de investigación Comercio, Género y Equidad en América Latina: Generando Conocimiento para la Acción Política del Capítulo Latinoamericano de la Red Internacional de Comercio y Género (Montevideo, IGTN/CIEDUR).

Sauma, P. 2004 "Guatemala: Desigualdades étnicas y de género en el mercado de trabajo", en M. E. Valenzuela y M. Rangel (eds.) *Desigualdades entrecruzadas. Pobreza, género, etnia y raza en América Latina* (Santiago, OIT).

SERNAM (Servicio Nacional de la Mujer), 2003 *Análisis de los costos y beneficios de implementar medidas de conciliación vida laboral y familiar en la empresa*, serie Documentos de Trabajo N° 84 (Santiago, SERNAM).

– 2002 *Conciliación entre vida laboral y vida familiar de trabajadores y trabajadoras chilenos/as*, serie Documentos de Trabajo N° 76 (Santiago, SERNAM).

Standing, G. 1999 *Global labour flexibility: Seeking distributive justice* (Londres, Macmillan Press Ltd.).

Sunkel, G. 2004 "La familia desde la cultura. ¿Qué ha cambiado en América Latina?", en I. Arriagada y V. Aranda (comp.) *Cambios de las familias en el marco de las transformaciones globales: Necesidad de políticas públicas eficaces*. Serie Seminarios y Conferencias N° 42 (Santiago, División de Desarrollo Social, CEPAL).

Tobío, C. 2005 *Madres que trabajan: Dilemas y estrategias* (Madrid, Ediciones Cátedra).

Tokman, V. 2004 *Una voz en el camino, empleo y equidad en América Latina: 40 años de búsqueda* (Santiago, Fondo de Cultura Económica).

UNESCO, 2008 *Education for all*. Global Monitoring Report 2009 (París, UNESCO).

– 2007 *Perfiles nacionales preparados para el "Informe de seguimiento de la EPT en el mundo. Bases sólidas: Atención y educación de la primera infancia, 2006"* (París, UNESCO).

Uribe-Echeverría, V. 2008 *Inequidades de género en el mercado laboral: El rol de la división sexual del trabajo*, serie Cuaderno de Investigación N° 35 (Santiago, División de Estudios, Dirección del Trabajo).

Valenzuela, M. E. 2007 "Políticas públicas de juventud para la inclusión social y para combatir la desigualdad y discriminación en el mundo del trabajo", en *Trabajo Decente y Juventud. América Latina y el Caribe. Documentos de Base Volumen II* (Lima, OIT).

Valenzuela, M. E. y Mora, C. (en prensa) *Trabajadoras domésticas e igualdad de género* (Santiago, OIT).

Yáñez, S. 2004 "La flexibilidad como pilar de un nuevo régimen de acumulación de capital", en R. Todaro y S. Yáñez (eds.) *El trabajo de transforma. Relaciones de producción y relaciones de género* (Santiago, CEM).

PÁGINAS DE INTERNET

www.cimacnoticias.com

www.crececontigo.cl

www.genderaffairs.gov.tt/

www.junji.cl

www.mtss.cu

www.msp.gub.uy

www.oit.org

www.oit.org.pe/WDMS/bib/publ/memorias_dg/informe_dg_xvi-2006.pdf

www.sedesol.gob.mx/

www.sep.gob.mx/

www.serviciocivil.cl/

www.un.org/womenwatch/daw/

www.vitamina.cl