



## Promoción de la igualdad de género a través de políticas de conciliación trabajo-familia

HOMBRES Y MUJERES REQUIEREN DE INGRESOS que provienen del trabajo para poder atender a las necesidades de sus familias. Al mismo tiempo, precisan tener la seguridad de que sus integrantes dependientes –niños, niñas, personas mayores o con discapacidad– serán cuidados durante la jornada laboral. La evidencia de países con diferentes niveles de desarrollo muestra que el trabajo no remunerado, generalmente realizado por las mujeres, afecta la probabilidad y la calidad de su participación en el mercado laboral. Esto está en la base de la situación de desventaja en que ellas se encuentran en el mercado laboral, y tiene importantes efectos en los objetivos de la reducción de la pobreza y la igualdad de género. Al mismo tiempo, esta situación perjudica a los hombres en relación con su vida familiar, limitando su capacidad para participar en las actividades cotidianas de la familia y en la crianza de hijos e hijas.

Las medidas orientadas a facilitar la conciliación entre vida laboral y familiar son indispensables para avanzar hacia la igualdad de género y el trabajo decente. El Convenio 156 de la OIT sobre trabajadores/as con responsabilidades familiares y la Recomendación relacionada (No. 165), consideran la igualdad de oportunidades como el objetivo general de todas las medidas de conciliación y proporcionan orientación política para su formulación.

Los gobiernos tienen un papel central en la configuración de la orientación política y en la creación de un clima social que favorezca el diálogo y el cambio para mejorar la conciliación entre trabajo y familia. Deben promover la adopción de un marco legal que contribuya a los objetivos de igualdad, desafiando así la división sexual del trabajo remunerado y no remunerado.

En esta Nota se analiza brevemente la forma en que las responsabilidades familiares afectan la igualdad de oportunidades y trato en el empleo. Se presentan, además, algunas orientaciones estratégicas respecto a medidas que ayudan a conciliar vida laboral y familiar y reducir desigualdades de género.

## ¿Cómo afectan las responsabilidades familiares a la igualdad de oportunidades y trato?

LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES –el cuidado de hijos, hijas y otras personas dependientes, y las diferentes tareas domésticas– pueden implicar una barrera importante en el acceso al mercado de trabajo, restringir las opciones laborales y limitar la capacidad de generar ingresos. Esto es así particularmente en el caso de las mujeres, debido a que en la mayoría de las sociedades estas responsabilidades familiares recaen desproporcionadamente en las mujeres.

En muchas familias de dos ingresos, uno de los miembros de la pareja (generalmente el hombre) tiende a continuar desempeñándose como el trabajador “ideal”, esto es, sin limitaciones por causas familiares. El otro miembro (generalmente la mujer) busca oportunidades de trabajo compatibles con las responsabilidades familiares: empleo a tiempo parcial, por cuenta propia o en el domicilio. Ello, aunque los ingresos percibidos sean menores.



### Oficina Internacional del Trabajo

Notas OIT sobre trabajo y familia se basan en la serie *Work and family Information Sheets* del Programa sobre las Condiciones de Trabajo y del Empleo (TRAVAIL). Traducción y adaptación al contexto de América Latina y el Caribe ha sido realizada por el Programa Regional de Género y Trabajo Decente.

Oficina Subregional para el Cono Sur.  
Oficina Subregional para Centroamérica.

Copyright © Organización Internacional del Trabajo, 2009



Esta división de trabajo al interior de la familia se ve acentuada especialmente por:

- Estereotipos tradicionales que asocian el rol de cuidadora como el papel “natural” de la mujer;
- La falta de servicios públicos de apoyo accesibles y convenientes (por ejemplo, cuidado infantil, horarios escolares compatibles con las jornadas laborales, atención a adultos mayores o personas discapacitadas);
- Las exigencias de los lugares de trabajo, que muchas veces dificultan que ambos miembros de la pareja destinen tiempo para sí mismos y sus familias.

En el caso de las familias monoparentales, generalmente encabezadas por mujeres, las tensiones son aún más fuertes y las responsabilidades de cuidado dificultan la posibilidad de lograr un ingreso decente.

En el mundo laboral, las mujeres corren el riesgo de ser penalizadas por las responsabilidades familiares. Ello, pues persiste un estereotipo que pone en duda su profesionalismo en relación a las tareas que deben desempeñar, como consecuencia de un conflicto entre responsabilidades familiares y condiciones laborales. Los/as empleadores/as pueden dudar a la hora de contratar mujeres para ciertos trabajos –a menudo aquellos con mejores perspectivas de carrera– así como en invertir en su formación profesional. Lo anterior, en base al supuesto de que las responsabilidades familiares actuales o futuras generarán problemas o costos.

## Enfoques estratégicos para fomentar la **igualdad**

PARA COMBATIR LA DISCRIMINACIÓN relacionada con las responsabilidades familiares y lograr la plena igualdad de género, se requiere un cambio en los papeles tradicionalmente asociados a hombres y mujeres en la sociedad y al interior de las familias.

### RECONOCER EL PAPEL DEL HOMBRE EN EL CUIDADO DE LA FAMILIA

Muchas medidas bien intencionadas están orientadas a facilitar que las trabajadoras puedan cumplir con sus responsabilidades familiares. Al excluir a los hombres, este tipo de iniciativas pueden, en la práctica, ser contraproducentes y terminar reforzando los roles de género y la distribución tradicional de tareas.

La inconsistencia de estas medidas reside en el hecho de que presuponen que el cuidado de familiares es una responsabilidad exclusivamente femenina; e ignoran el papel de los hombres en esta materia. Las medidas relativas a las responsabilidades familiares, tales como la licencia parental remunerada, deberían estar disponibles tanto para hombres como para mujeres, tal como está previsto en el Convenio 156. De igual forma, la obligación de proveer servicios de cuidado infantil en la empresa, no debería depender del número de mujeres empleadas, debido a que esto puede ser motivo de discriminación hacia las mujeres.

La cultura existente en los lugares de trabajo también tiene un papel importante a la hora de incentivar a los hombres a asumir sus responsabilidades familiares. Por ejemplo, desde la gerencia se puede mostrar la misma comprensión con un padre que con una madre frente a la necesidad de ir a la escuela a buscar a su hijo/a enfermo/a. El hecho de que los padres den cierta prioridad a sus responsabilidades familiares no debe interpretarse como un menor compromiso hacia el trabajo.

*Las autoridades y organismos competentes de cada país deberán adoptar medidas apropiadas para promover mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público del principio de la igualdad de oportunidades y de 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. (Convenio 156, Art. 6)*

Las políticas de educación y los programas de información y sensibilización que cuestionan estas prácticas y promueven una mayor aceptación del papel de los hombres en los cuidados, en la familia, en el lugar de trabajo y en la sociedad, ayudarían a los hombres a asumir su parte de estas responsabilidades.

### **HACER QUE EL TRABAJO “NORMAL” SEA MÁS COMPATIBLE CON LA FAMILIA**

*Debería concederse especial atención a las medidas generales para mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de vida, incluyendo iniciativas destinadas a*  
*(a) reducir progresivamente la duración de la jornada de trabajo y las horas extraordinarias;*  
*(b) introducir mayor flexibilidad en la organización de los horarios de trabajo, los períodos de descanso y las vacaciones, habida cuenta del nivel de desarrollo y las necesidades particulares del país y los diversos sectores de actividad.*  
*(Recomendación 165, párrafo 18).*

Las políticas y leyes orientadas a mejorar las condiciones de trabajo –por ejemplo, a desalentar jornadas laborales excesivamente largas tanto de hombres como de mujeres– ayudarían a armonizar el empleo con la vida personal o familiar. Una iniciativa cada vez más popular, que permite compatibilizar las horas normales de trabajo con las responsabilidades familiares (y con otros intereses personales), es el denominado sistema de horas variables de trabajo (*flexitime*), que otorga a las personas cierta libertad para la organización de sus horarios.

### **RESPONSABILIDADES FAMILIARES MÁS COMPATIBLES CON EL TRABAJO**

*Deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para...desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar. (Convenio 156, Art. 5 (b)).*

Un factor clave para facilitar la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo es la existencia de servicios accesibles de cuidado de niños y niñas en edad preescolar y escolar primaria.

Encuestas de fuerza laboral en Europa muestran que los niveles más altos de mujeres en edad de trabajar, que no están empleadas debido a sus responsabilidades familiares, se encuen-

## Reconociendo el rol de **los hombres** en el cuidado de hijos e hijas

PARA PODER ABANDONAR la idea de que son sólo las mujeres quienes deben conciliar el trabajo productivo con las responsabilidades familiares, es central la promoción de modelos alternativos de maternidad, paternidad y masculinidad. Esto implica dar un nuevo significado al papel de los padres dentro de la familia, como personas afectivas, interesadas y capaces de asumir responsabilidades familiares: crianza de hijos e hijas, cuidado de ancianos/as 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 y las hijas, 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, se requiere de-construir la norma del “trabajador ideal”: hombre y sin responsabilidades domésticas con su familia o su vida personal.

Fuente: OIT y PNUD (2009 Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social (Santiago, OIT y PNUD).

tran en países donde no existe suficiente oferta de cuidados –Irlanda, Italia y Grecia (30%). Mientras tanto, el porcentaje es particularmente bajo (2 a 3%) en Dinamarca y Suecia, conocidos por la existencia de servicios para la atención de niños/as y otro tipo de medidas para superar el conflicto entre trabajo y la familia<sup>1</sup>. Asimismo, 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 tema del cuidado de los/as hijos/as<sup>2</sup>.

Asegurar el cuidado de los familiares dependientes constituye un instrumento vital para que las mujeres puedan alcanzar una

- 1 A. Van Bastelaer and L. Blondal: “Labour reserve: People outside the labour market”, en Statistics in focus: Population and social conditions (Eurostat, 2003).
- 2 ComunidadMujer, Datavoz y OIT, 2009 Informe Barómetro Mujer y Trabajo 2009 (Santiago, ComunidadMujer-Datavoz-OIT).



verdadera igualdad de oportunidades. La carencia de esta alternativa tiene un impacto significativo en sus salarios, porque incide tanto en el tipo de actividad que pueden desempeñar, como en sus horarios laborales.

## REGULACIÓN Y SUPERVISIÓN DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL Y A DOMICILIO

Tal como establece la Recomendación 165 (párrafo 21), es importante garantizar la regulación adecuada de los términos y las condiciones de trabajo de quienes se desempeñan en jornadas de tiempo parcial o laboran a domicilio. Con esto se busca impedir que trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares que laboran en estas condiciones se expongan a situaciones de

vulnerabilidad y terminen pagando costos desproporcionados por las cargas familiares.

En la región, la jornada laboral de las mujeres es levemente inferior a la de los hombres. Las necesidades económicas llevan a la mayoría de las mujeres que trabajan en jornadas parciales a hacerlo involuntariamente, estando dispuestas a aumentar las horas de trabajo.

## UNA MAYOR EQUITAD EN LA DISTRIBUCIÓN DE RESPONSABILIDADES FAMILIARES Y DOMÉSTICAS

*Las autoridades competentes... deberían adoptar medidas apropiadas para... promover la educación necesaria para que el hombre y la mujer compartan sus responsabilidades familiares (Recomendación 165, párrafo 11 (b)).*

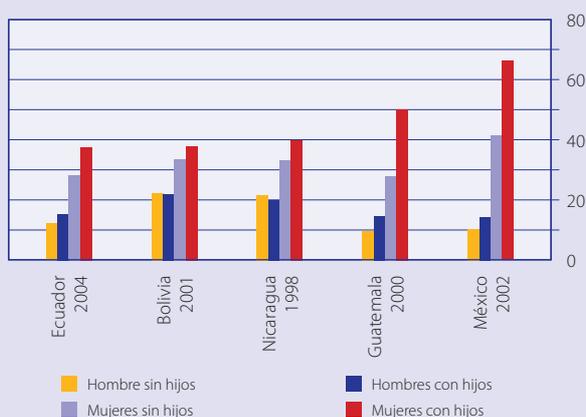
Un reparto más equitativo de las responsabilidades familiares contribuiría, en principio, a reducir las desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Los estudios de uso del tiempo muestran que el tiempo dedicado por los hombres a las tareas del hogar es significativamente menor que el que destinan las mujeres. Este fenómeno es aún más pronunciado en los hogares de menores ingresos. Factores culturales y concepciones sobre los roles de cada uno juegan un papel relevante en esta materia. Al sumar el trabajo que ellas realizan para el mercado con el tiempo que dedican al cuidado de la familia, se constata que laboran una mayor cantidad de horas diarias que los hombres.

## Roles de género y uso del tiempo

CONTRARIO AL SENTIDO COMÚN según el cual las mujeres realizan el trabajo doméstico porque no están insertas en el mercado laboral, las encuestas sobre el uso del tiempo muestran claramente que ellas siempre son responsables de estas tareas, sean amas de casa o trabajen remuneradamente.

De acuerdo con diversos estudios, la mayoría de los hombres perciben que su papel de proveedor los exime de buena parte de las tareas domésticas, de crianza o cuidado de adultos/as mayores. En general, ellos no perciben la necesidad de compatibilizar su trabajo productivo con la participación en tareas del hogar, como sí se espera de las mujeres.

### PROMEDIO DE HORAS SEMANALES DESTINADAS A LAS TAREAS DEL HOGAR



Fuente: 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).

## ALIVIANDO LA CARGA

*Las autoridades y organismos competentes de cada país deberían fomentar toda acción pública y privada que sea posible para aliviar la carga que entrañan para los trabajadores sus responsabilidades familiares. (Recomendación 165, párrafo 32).*

Las tareas domésticas pueden resultar particularmente arduas en los países en vías de desarrollo, pues el acceso a artefactos que ahorran trabajo y reducen el tiempo necesario para cocinar, limpiar y lavar es relativamente reducido. Dicha presión se acentúa en los hogares pobres que carecen de electricidad y agua corriente. Es necesario identificar las maneras de aligerar esa carga, para facilitar el empleo de las personas responsables de las tareas domésticas.