

Situación de la conciliación entre vida familiar y laboral en América Latina

En los últimos años las mujeres se han incorporado de forma masiva al mercado laboral en América Latina y El Caribe, pasando de 47,9% en 1997 a 52,9% en 2007. Sin embargo la tasa de participación femenina sigue siendo inferior a la masculina (67 mujeres por cada 100 hombres, en 2007). Además, las mujeres enfrentan mayores condiciones de precariedad, informalidad e inestabilidad, y sus ingresos promedio suponen el 70% del salario de los hombres, lo que perpetúa los roles de género, la dependencia económica de la mujer y su relación forzada con la economía del cuidado.

En 2007, 24 países representados en la X Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, acordaron el Consenso de Quito. En él, reconocen el valor social y económico del trabajo doméstico no remunerado de las mujeres, el cuidado como un asunto público que compete a los Estados, organizaciones, empresas y familias, y la necesidad de promover la responsabilidad compartida de mujeres y hombres en el ámbito familiar. Para ello se comprometen a incluir el trabajo no remunerado en las cuentas nacionales; a desarrollar medidas de

corresponsabilidad que se apliquen por igual a hombres y mujeres; a formular políticas de empleo y seguridad social para un trabajo decente a mujeres sin ingresos propios; y a fomentar la igualdad de condiciones y derechos laborales y que los Estados asuman el cuidado y el bienestar de la población, como responsabilidad pública indelegable.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha impulsado convenios a favor de los derechos de las trabajadoras desde su constitución. A partir de la década de los sesenta, la OIT adoptó la noción de las responsabilidades familiares, proceso que culminó con el Convenio 156 y la Recomendación 165, sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares (1985). En ellos se menciona que el ejercicio pleno del derecho al empleo implica que las cargas familiares no constituyan causas de discriminación, no obstruyan el mejoramiento de las condiciones de vida ni comprometan el acceso y la permanencia laboral. La región presenta una tasa alta de ratificación del Convenio 156 de la OIT sobre trabajadoras/es con responsabilidades familiares. Son diez los

países que han ratificado este Convenio: Argentina, Belice, Bolivia, Chile, El Salvador, Guatemala, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela. Además, nueve países de la región ratificaron los Convenios sobre Protección de la Maternidad (103 y 183): Bahamas, Belice, Bolivia, Brasil, Chile, Cuba, Ecuador, Guatemala y Uruguay.

Entre los actores que deben seguir impulsando los cambios en materia de empleo y protección social encontramos; al **Estado**, que debe proteger y promover los derechos de los ciudadanos; los **empleadores organizados**, que junto con los gobiernos e instituciones internacionales, han adoptado medidas y prácticas de conciliación en los lugares de trabajo, para la solución de problemas de inequidad; los **sindicatos**, cuya continuidad en la lucha contra las prácticas discriminatorias es fundamental para la promoción de la igualdad de oportunidades y trato, y la **sociedad civil** que se han sumado a los estudios y propuestas, enriqueciendo las agendas para la conciliación de la vida laboral y la familiar.

Tipos de estrategias conciliatorias

• En América Latina se han desarrollado diversos tipos de estrategias conciliatorias. En algunos casos, se han desplegado sin el respaldo de políticas públicas de conciliación. A continuación, algunos ejemplos de estas estrategias tomando en cuenta la tipología usada por diversas autoras (Durán, Camacho y Martínez) que distingue entre **medidas secuenciales o de alternancia, derivativas y de reorganización de roles**.

1. Las **medidas conciliatorias de**

secuencia o alternancia entre los tiempos destinados a la vida familiar y laboral, están destinadas a reducir choques entre ambos tipos de actividades. Incluye las licencias laborales de distintos tipos, la promoción de la jornada parcial y la flexibilización temporal y espacial del trabajo.

2. Las **medidas conciliatorias de tipo derivativo** se orientan a trasladar tareas reproductivas que se realizaban en el ámbito familiar, tanto hacia el mercado como hacia los servicios pú-

blicos. Incluye 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 otras. Como ejemplo los siguientes:

• México: Programa de Educación Preescolar y Primaria para Niños y Niñas de Familias Jornaleras Agrícolas Migrantes (PRONIM).

• Chile: Programa Chile Crece contigo y Empresa innovadora de terci-



zación de servicios de cuidado infantil (Vitamina).

- Costa Rica: Guardería Solidaridad de la Central del Movimiento de Trabajadores Costarricenses.

- Guatemala: Centro de Cuidado infantil para trabajadores informales.

- Uruguay: Programa Nacional de los Adultos Mayores.

3. Las medidas de reorganización de roles productivos y reproductivos entre mujeres y hombres, implican promover cambios culturales, así como transformaciones del mercado laboral para que admita alternativas al modelo de "proveedor masculino". Entre ellas, las certificaciones de calidad de equidad de género para las empresas, las licencias de paternidad o las leyes de paternidad responsable (otorgan el poder a jueces para ordenar pruebas de ADN a varones).

- Certificaciones de calidad con equidad de género:**

- Costa Rica (2002): Sistema de Gestión de Equidad de Género, SIGEG.

- México (2003): Modelo de Equidad de Género, MEG.

- Brasil (2005): Programa Pro Equidad de Género.

- Uruguay (2008): Programa de Gestión de Calidad con Equidad.

- Chile (2009): Programa de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género, "Sello Iguale".

- Argentina (2009): Modelo de Equidad de Género para la Argentina, MEGA 2009.

- Licencias de paternidad y leyes de paternidad responsable:**

- Los padres en Argentina, Brasil, Chile, Uruguay, Ecuador, Bahamas, Colombia, Guatemala, República Dominicana y Venezuela, tienen el derecho a una licencia remunerada por el nacimiento de un hijo/a.

- La duración de ésta varía entre dos días y cinco días (Brasil, Chile y el sector público en Argentina).

- Recientemente Ecuador aprobó la Ley que establece la Licencia de Paternidad para servidores públicos y privados (2009).

- Costa Rica y Chile aprobaron sus leyes de paternidad responsable en 2001 y 2005 respectivamente.

De los análisis realizados en el Informe "Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social" del PNUD y OIT, acerca de diferentes experiencias de medidas de conciliación y corresponsabilidad se pueden extraer algunas lecciones aprendidas:

- Se requiere de una alta voluntad política que desafíe las condiciones y establezca nuevos patrones culturales como la corresponsabilidad.

- El Estado debe desarrollar servicios públicos de cuidado que no dependan ni del poder adquisitivo ni de la inserción laboral (formal o informal) de trabajadoras y trabajadores.

- 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.

Las medidas y políticas conciliatorias implementadas en la región son relativamente recientes, sin embargo algunos estudios han identificado fortalezas y debilidades compartidas por las diversas iniciativas:

Fortalezas

- Las políticas públicas orientadas a la conciliación con corresponsabilidad social contribuyen a generar trabajo decente, reducir la desigualdad socioeconómica; promover la equidad de género, y mejorar la capacidad productiva.

- Los programas de ampliación de la jornada escolar tienen importantes resultados conciliatorios, sobre todo en los grupos que no pueden acudir a servicios de cuidado, habitan en zonas rurales, de bajos ingresos, e indígenas.

- La institucionalización de centros comunitarios de cuidado infantil financiados por el Estado, como está ocurriendo en Perú, Colombia y México entre otros, constituye un valioso apoyo para las mujeres trabajadoras y el desarrollo de los infantes, además de ser una fuente de empleo para mujeres de bajos recursos.

Debilidades

- Muchas medidas de conciliación se centran en las mujeres y en demandas muy específicas, sin considerar las responsabilidades familiares que corresponden a los hombres. Además, están diseñadas para trabajadoras formales, lo que no coincide con la realidad de la mayoría de la población trabajadora.

- En algunos países los empleadores deben costear, parcial o totalmente, la prestación por maternidad y las salas cuna, aunque el criterio en éstas últimas continúa siendo el número de empleadas en el centro de trabajo, lo que significa una potencial fuente de discriminación hacia las mujeres.

- Salvo excepciones, las políticas nacionales dan por sentado que los cuidados después del nacimiento son básicamente un asunto privado y familiar.

OIT (2008): *Tendencias mundiales del empleo de las mujeres*, Ginebra.

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

CAMACHO, Rosalía y MARTÍNEZ, Juliana (2006): *Género, políticas conciliatorias y presupuesto público: una aproximación al caso de América Latina y el Caribe* En: Luis Mora, María José Moreno y Tania Rohrer (editores). *Cohesión social, políticas conciliatorias y presupuesto público: una mirada desde el género*. UNFPA / GTZ.

DURÁN, María-Ángeles (2004): *Un desafío colosal. Debate ¿Cómo conciliar el trabajo y vida familiar?* Diario El País, España. En: <http://www.elpais.es/>