

Trabajadores con responsabilidades familiares: Conciliación entre vida laboral y familiar

Anna Salmivaara, consultora OIT

La superación de todas las formas de desigualdad y la promoción de estilos de crecimiento que promuevan el desarrollo humano y generen trabajo decente constituyen un requisito para la reducción de la pobreza, la autonomía de la mujer y el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM). En su Agenda Hemisférica, la OIT ha identificado la igualdad de género como uno de los principales desafíos que enfrenta la región para generar trabajo decente. El logro de estas metas está directamente relacionado con la posibilidad de resolver las barreras que enfrentan los trabajadores y las trabajadoras para conciliar la vida familiar y laboral. Los principales instrumentos internacionales que consideran los derechos relacionados a estos temas, son el Convenio 156 de la OIT sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares y el Convenio 183 sobre la Protección de la Maternidad).

Aumento de tensiones entre trabajo y familia

La creciente atención a la temática de la conciliación entre trabajo y familia está relacionada con la crisis del modelo tradicional en torno al cual se organizó el trabajo productivo y reproductivo durante la mayor parte del siglo 20. Este modelo se basaba en una rígida especialización de género en que el hombre – jefe de familia- trabajaba remuneradamente y percibía un salario suficiente para asegurar la manutención de todos los miembros del hogar, en tanto la mujer estaba a cargo del cuidado de la familia y tareas relacionadas a la reproducción, lo cual realizaba sin remuneración. La crisis del modelo en las últimas décadas se debe a diversos cambios - demográficos, en la estructura familiar, en los valores sociales y en la organización del trabajo - que han generando un creciente desequilibrio entre la vida personal-familiar y laboral. Un cambio crucial ha sido al aumento de la participación de la mujer en la fuerza de trabajo, debido al incremento del número de hogares en que ambos miembros de la pareja trabajan remuneradamente y de hogares de jefatura femenina.

En la actualidad, las mujeres están compartiendo crecientemente el rol de proveedoras con los hombres. Sin embargo, no se ha generado un proceso de cambio similar en la redistribución de la carga de trabajo doméstico. Tomando en cuenta el trabajo productivo y reproductivo no remunerado, las mujeres trabajan más horas que los hombres, tienen menos horas de descanso y enfrentan una fuerte sobrecarga que pone en riesgo su salud y restringe las posibilidades de desarrollo de carrera profesional. Las responsabilidades familiares afectan especialmente a las trabajadoras jóvenes, en edad reproductiva, cuyas tasas de participación laboral son altas, y, por otra parte, a las mujeres pertenecientes a hogares de menores ingresos, quienes no tienen acceso a servicios de cuidado infantil ofrecidos por el mercado. Su sobrecarga de trabajo es agravada por las largas jornadas laborales, que se agregan usualmente a largas horas de desplazamiento y mayor trabajo doméstico por la falta apoyos y por una menor co-responsabilidad de sus parejas en entornos culturales más tradicionales.

Simultáneamente, los cambios en la organización del trabajo y la producción han incrementado las tensiones entre vida laboral y familiar-personal. Además del incremento de la inseguridad e inestabilidad de los empleos, se ha producido un

aumento de la extensión e intensidad de las jornadas de trabajo y se ha hecho más corriente una nueva estructura de salarios en la cual la proporción de salario variable es mayor. Se ha producido un aumento de los empleos informales y atípicos que quedan excluidos de la legislación sobre protección de la maternidad y trabajadores con responsabilidades familiares.

Por otra parte, el funcionamiento de la sociedad todavía supone que hay una persona dedicada completamente al cuidado de la familia. Los horarios escolares y de los servicios públicos no son compatibles con los de las familias en que todos los adultos trabajan remuneradamente. No se ha producido un aumento suficiente en la provisión de servicios de apoyo para cubrir las necesidades de cuidado de estas familias, situación que es particularmente grave en el caso de familias de bajos ingresos, que no pueden acceder a servicios que ofrece el mercado.

Políticas públicas: co-responsabilidad para la conciliación trabajo-familia

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. Sin embargo, no se han producido rupturas significativas en las concepciones culturales predominantes respecto a las mujeres en tanto “cuidadoras” y fuerza de trabajo “secundaria”, y el conflicto entre la vida laboral y familiar sigue siendo visto como un problema de las mujeres. La legislación y muchas políticas dirigen exclusivamente a las mujeres las medidas de conciliación, reforzando su imagen y rol como única cuidadora, lo que es fuente de discriminación y acentúa las desventajas que las mujeres enfrentan en el mercado de trabajo. En la ausencia de respuestas adecuadas por parte de la sociedad, las mujeres siguen haciéndose cargo gratis, sin remuneración, de la producción de bienes y servicios para la vida familiar, que de otro modo tendrían que ser provistos por el estado o el mercado. Esto ha sido denominado un “impuesto reproductivo” pagado por ellas.

Sin embargo, crecientemente se reconoce que este es un tema de sociedad, cuya solución no debe ni puede permanecer exclusivamente en manos de las mujeres. El Estado debe responder, ya sea proveyendo directamente servicios u organizando sistemas que garanticen la provisión privada. Las políticas de no-intervención gubernamental tienen altos costos sociales y económicos para la sociedad y tienden a perpetuar las desigualdades sociales y de género. Por eso, se requiere de un enfoque integrado de políticas públicas de conciliación y co-responsabilidad que se dirijan tanto a trabajadores como trabajadoras y contribuyan a generar trabajo decente: facilitar la inserción y permanencia en el mercado laboral de mujeres con hijos o dependientes; promover la equidad de género en la sociedad y en la familia; fomentar estrategias de conciliación a nivel de las empresas; responsabilizar a la sociedad y las instituciones públicas en el cuidado; promover el combate a la pobreza y la desigualdad y fortalecer el buen desarrollo de niños, niñas y todos los integrantes de las familias.

También las políticas públicas de protección social y combate a la pobreza deben ser repensadas desde la perspectiva de la conciliación. Deben evitar aumentar la sobrecarga de responsabilidades de las mujeres y restringir así sus oportunidades laborales, en cambio deben promover una mayor corresponsabilidad entre hombres y mujeres.