

Trabajo, familia y vida personal en América Latina y el Caribe

OIT

1. Introducción

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). La Comunidad internacional ha reconocido a través del compromiso global asumido con ODM, que la erradicación de la pobreza es uno de los problemas centrales de nuestros tiempos. Lograr la autonomía de las mujeres es un objetivo por derecho propio y una condición necesaria para el cumplimiento de los demás ODM. Este es también un objetivo transversal al quehacer de la OIT que ha sido recogido en el informe del Director General “Trabajo decente en las Américas: una agenda hemisférica 2006-2015” aprobado tripartidamente en la XVI Reunión Regional Americana en mayo de 2006. La Agenda Hemisférica ha identificado los principales desafíos que enfrenta la región para generar trabajo decente y entre éstos ha reconocido la igualdad de género como un objetivo transversal y al mismo tiempo un área específica de intervención a través de políticas articuladas que permitan aumentar la participación laboral y la ocupación de las mujeres, disminuir la brecha de ingresos y de informalidad por sexo.

El logro de estas metas está directamente relacionado con la posibilidad de resolver las barreras que enfrentan las mujeres para insertarse y permanecer en el mercado de trabajo en igualdad de oportunidades, debido a la sobrecarga de trabajo doméstico y las responsabilidades familiares, las cuales a su vez, afectan en mayor medida a las mujeres provenientes de hogares de menores ingresos. Aun cuando en América Latina y el Caribe se han producido avances en varios indicadores sociales, la región aun presenta los mayores niveles de desigualdad y el peso de la pobreza es severo, afectando a más de 214 millones de latinoamericanos, el 43% de la población. Las mujeres constituyen hoy en día un actor económico fundamental y la pobreza en nuestra región sería mucho mayor sin la contribución y el trabajo, remunerado y no remunerado, de las mujeres.

Diversos instrumentos internacionales destacan la importancia de asegurar el goce de derechos sin discriminación de ningún tipo, destacándose el carácter complementario de las normas internacionales de la OIT con otros instrumentos internacionales. Es así como el artículo 11 de la CEDAW contiene previsiones claras sobre el tema de la protección de la maternidad y la conciliación. Desde la primera sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 1919, cuando se adoptó el Convenio 3 sobre Protección de la Maternidad, la OIT ha mostrado una constante preocupación por el trabajo y las responsabilidades familiares y por asegurar igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en el trabajo remunerado. Es así como en 1952 se adoptó el Convenio 103 también sobre Protección de la Maternidad, el que fue revisado en 2001 cuando se adoptó un nuevo Convenio en este ámbito (Convenio 183). En 1981 se adoptó el Convenio 156 sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares (y la Recomendación 165)¹. El Convenio 102 sobre seguridad social

¹ Han ratificado el Convenio No. 3. Argentina, Colombia, Cuba, Nicaragua, Panama y Venezuela. El Convenio No. 103 ha sido ratificado por Bahamas, Bolivia, Brasil, Chile, Ecuador, Guatemala y Uruguay, y el Convenio 183

(ratificado por un amplio número de países de la región), incluye también disposiciones relativas a la protección de la maternidad. Además, el Convenio 100 sobre igualdad de remuneraciones y el Convenio 111 sobre Discriminación en el empleo y la ocupación, que forman parte de la Declaración de principios y derechos fundamentales en el trabajo, complementan los Convenios anteriores. Todos ellos instan a los gobiernos a adoptar una serie de medidas y además comprometen a las organizaciones de empleadores y de trabajadores en este objetivo común.

2. Transformaciones en las familias y crisis del modelo tradicional en torno al cual se organizó el trabajo productivo y reproductivo en el siglo XX

El modelo tradicional en torno al cual se organizó el trabajo productivo y reproductivo durante la mayor parte del siglo 20, entró en crisis en las últimas décadas, como resultado de cambios sociales y económicos, en la estructura familiar y la organización del trabajo.

Este modelo suponía la organización de la vida familiar y laboral sobre la base de rígidos roles que ya no corresponden a la realidad actual. Se basaba en una estricta especialización de género en que el hombre –jefe de familia- trabajaba remuneradamente y percibía un salario suficiente para asegurar su manutención y la del resto de los miembros del hogar, en tanto la mujer estaba a cargo del cuidado de la familia y las condiciones para la reproducción de la vida social, lo cual realizaba sin remuneración. Este esquema se basa en actividad laboral del hombre –de por vida y a tiempo completo- y la inactividad o parcial actividad laboral de la mujer, que además de principal responsable del cuidado de la familia, es considerada fuerza de trabajo secundaria. Es decir, en caso de insertarse laboralmente, los aportes de la mujer son considerados complementarios a los de su pareja y ella mantiene su dedicación y responsabilidad principal en el cuidado de la familia.

El modelo tradicional presume que las familias son bi-parentales, que los matrimonios son estables y que hay una división del trabajo entre los cónyuges –hombre proveedor/mujer cuidadora-, así como la renuncia de las mujeres a asegurarse una existencia independiente. Supone que las remuneraciones masculinas son suficientes para asegurar la manutención de la familia –a través de un *salario familiar*- y que la subsistencia y protección social de las mujeres está asegurada, en gran parte, a partir de los derechos adquiridos por sus cónyuges empleados.

En las última décadas se han producido diversos cambios *demográficos* -aumento de la esperanza de vida y el envejecimiento de la población, lo que genera necesidades de cuidado de adultos mayores-; en la *estructura familiar* -disminución de hogares extendidos en los cuales el cuidado de niños y ancianos se resolvía al interior de la familia y un aumento de hogares monoparentales a cargo de mujeres-, de los *valores sociales* -mayor educación y autonomía de la mujer y cambios en las expectativas de hombres pertenecientes a generaciones más jóvenes para los cuales el trabajo ha perdido su centralidad y buscan mayor vida familiar-; y en la *organización del trabajo*

– aumento de la inseguridad laboral y menor control sobre la duración e intensidad de la jornada- que han puesto en cuestión este modelo, generando un creciente desequilibrio entre la vida personal-familiar y laboral. En este contexto, un factor crucial ha sido el cambio en las relaciones de género debido a una creciente participación de la mujer en la fuerza de trabajo, un fenómeno creciente y estructuralmente irreversible.

La realidad actual de la región muestra que:

- Se ha producido un fuerte aumento de la participación laboral femenina (desde 39% en 1990 a 52% en 2006), como resultado de:
 - Aumento de los hogares en que ambos miembros de la pareja trabajan remuneradamente. Las familias necesitan en la actualidad de los aportes de ambos miembros de la pareja (e incluso de los hijos en los casos de las familias más pobres), debido a la insuficiencia del *salario familiar*, como resultado de la mayor desocupación masculina, el aumento de la informalidad y la precariedad de los trabajos, cuyos ingresos son insuficientes para asegurar la subsistencia de ellos y sus familias. Esta tendencia es también una respuesta frente a la pérdida de poder adquisitivo de los salarios y de los cambios en los patrones de consumo y estilos de vida, los cuales están determinando nuevas necesidades a ser satisfechas.
 - Aumento de la jefatura de hogar femenina, como consecuencia de mayores tasas de divorcio, debilitamiento de lazos familiares y fenómenos sociales ligados a la modernidad. Alrededor de un tercio de los hogares de la región dependen de los ingresos que aporta una mujer que mantiene sin pareja a su familia
 - Incremento en el nivel educacional y en las expectativas de desarrollo autónomo de las mujeres. Sus trayectorias laborales han adquirido una mayor importancia, especialmente para las mujeres jóvenes y esto ha llevado a incorporar la identidad laboral en sus proyectos de vida.
 - Aumento de las oportunidades de empleo en sectores desempeñados tradicionalmente por mujeres, lo cual ha generado un aumento de la ocupación femenina, que ha crecido a una mayor velocidad que la masculina.
- Las responsabilidades familiares afectan especialmente a:
 - Las trabajadoras jóvenes -en edad reproductiva y la mayoría con hijos pequeños-, cuyas tasas de participación laboral son superiores al promedio regional (sobre el 60%).
 - Las mujeres pertenecientes a hogares de menores ingresos, ya que la falta de políticas de cuidado infantil les impide su ingreso al mercado de trabajo. Esta es una de las principales razones que explican la menor tasa de participación laboral femenina en estratos socioeconómicos más bajos.
- Las trabajadoras dedican muchas horas al trabajo no remunerado para el cuidado de la familia y las tareas domésticas.
 - Las mujeres están compartiendo crecientemente el rol de proveedoras con sus parejas, pero los hombres no están asumiendo de manera

equivalente la co-responsabilidad de las tareas domésticas. Como resultado de esto, las mujeres dedican al trabajo productivo y reproductivo más horas que los hombres, tienen menos horas de descanso y enfrentan una fuerte sobrecarga que pone en riesgo su salud.

- Las trabajadoras provenientes de hogares más pobres enfrentan una mayor sobrecarga de trabajo, ya que a sus largas jornadas laborales se agregan usualmente largas horas de desplazamiento y mayor trabajo doméstico por la falta de apoyos y por una menor co-responsabilidad de sus parejas y entornos culturales más tradicionales. Esto causa mayores niveles de agotamiento y es también un desincentivo al trabajo remunerado de las mujeres.
 - Las tareas asociadas a las responsabilidades de cuidado de la familia – una forma de trabajo no remunerado- incide también en las posibilidades de desarrollo de carrera y acceso a puestos de decisión. El uso del tiempo tiene una dimensión de género: la proporción del tiempo dedicado a distintas formas de trabajo no remunerado restringe las posibilidades de las mujeres con familia para realizar actividades laborales fuera del horario de trabajo (capacitación, viajes de trabajo, trabajar sobretiempo), y por eso sus carreras son más lentas y pocas llegan a puestos altos.
- El funcionamiento de la sociedad todavía supone que hay una persona dedicada completamente al cuidado de la familia.
 - La vida social no se ha reorganizado de modo de hacer compatibles los horarios de atención de servicios públicos con las necesidades de familias a cargo de mujeres trabajadoras o en que ambos padres trabajan remuneradamente. 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 en la provisión de infraestructura y servicios de apoyo para cubrir las necesidades de cuidado de niños, niñas y otras personas dependientes, capaz de responder frente al aumento de familias con estas necesidades. Esta situación es particularmente grave en el caso de familias de bajos ingresos, que no pueden acceder a servicios que ofrece el mercado. Una consecuencia de esto es el riesgo que enfrentan niños, niñas y otros dependientes al no acceder al cuidado que requieren y el consecuente círculo vicioso de la pobreza. .
 - 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 del trabajo en jornadas más extensas (menos horas de descanso y de vida familiar y personal), que incluyen con mayor frecuencia el trabajo en fines de semana y feriados. Además, se ha hecho más corriente una nueva estructura de salarios en la cual la proporción de salario variable es mayor, lo cual genera una gran presión e intensidad en el ritmo de trabajo y agotamiento de la fuerza de trabajo. Como resultado de esto, los

trabajadores y trabajadoras están más cansados y con menos posibilidades de desarrollar una vida personal y familiar.

- 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.
- A pesar del interés de las generaciones de hombres jóvenes de participar más activamente en el cuidado de la familia, la legislación y muchas políticas todavía dirigen exclusivamente a las mujeres las medidas de conciliación, reforzando su imagen y rol como única cuidadora. Esto genera menores oportunidades laborales para ellas y es fuente de discriminación.

3. Mercado laboral, autonomía económica y lucha contra la pobreza y la desigualdad

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”.

Persisten las concepciones tradicionales que consideran que la reproducción – biológica y social- no es una prioridad que debe ser asumida por la sociedad, al considerar que este es un problema de las mujeres y no una necesidad de las sociedades. Con esto se acentúan las desventajas que ellas enfrentan en el mercado de trabajo: mayores dificultades para insertarse laboralmente, lo cual se expresa en una menor tasa de participación laboral y mayores tasas de desempleo; menores oportunidades ocupacionales producto de la segregación ocupacional que restringe la gama de ocupaciones disponibles para ellas y sus posibilidades de ascenso; menores ingresos como resultado de la discriminación salarial y la menor valoración de las ocupaciones en que se concentran las mujeres y mayor informalidad, que se manifiesta en una sobre representación de las mujeres en la economía informal y en empleos sin protección social.

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 trabajo doméstico. 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 consecuencia es un creciente conflicto entre los mecanismos tradicionales de conciliación entre producción y reproducción social y la resolución de este conflicto permanece en manos de las mujeres.

Las mujeres pobres son las que enfrentan mayores barreras para ingresar y permanecer en el mercado de trabajo. La falta de servicios de apoyo al cuidado infantil y otras responsabilidades familiares limita sus posibilidades de inserción laboral e incide en la mala calidad de los empleos a los que acceden. Por otra parte, la sobrecarga de trabajo laboral y extra laboral causa altos niveles de agotamiento y riesgo a su salud.

4. Políticas públicas en el ámbito de trabajo-familia: conciliación y corresponsabilidad

La crisis del modelo tradicional de la relación trabajo-familia ha encontrado a las sociedades sin respuestas adecuadas y existe un malestar social que se expresa en mujeres cansadas y niños mal atendidos, ya que los mecanismos tradicionales de conciliación no están funcionando bien. 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 como un **impuesto reproductivo** que pagan las mujeres.

Crecientemente se reconoce que este es un tema de sociedad, y que se requiere proteger el derecho de los miembros de la familia a la convivencia diaria sin tener que renunciar a ella por exceso de trabajo de uno o ambos progenitores. Derecho de la madre de acceder y permanecer en el mercado de trabajo, de los hijos a ser cuidados y educados, de los ancianos y dependientes a permanecer con al familia si así lo desean.

Esto no puede ser solo abordado desde la esfera privada (aunque hay que reconocer que hay un fuerte componente cultural: para que estas políticas funcionen se requiere superar estereotipos de género). Se requiere iniciativas desde los poderes públicos, las empresas, las organizaciones de trabajadores.

Los cambios sociodemográficos y económicos que está experimentando la región han cambiado las fronteras entre el trabajo productivo y reproductivo e involucran necesidades a las cuales el Estado debe responder, ya sea proveyendo directamente servicios u organizando sistemas que garanticen la provisión privada.

Se ha debatido cual 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 a quienes tienen responsabilidades familiares, hasta quienes consideran que este es un asunto privado que debe ser manejado por las propias familias con el apoyo de las empresas y con una mínima intervención estatal. La argumentación de los países que se sitúan más cerca de las políticas minimalistas destaca el temor de no poder enfrentar los costos asociados a estos servicios, la idea que la presencia de lazos familiares solidarios permitirá subsanar el cuidado infantil y que estos servicios aumentarán los costos de las empresas generando una menor competitividad. Sin embargo, estudios de la OIT han demostrado que 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 esto, las políticas públicas – entre ellas las que se proponen el combate a la pobreza- deben ser repensadas desde la perspectiva de la conciliación entre producción y reproducción, promoviendo mayores niveles de corresponsabilidad.

Las políticas de conciliación tienen impacto en la igualdad de género, la equidad socioeconómica y la productividad de las empresas. Deberían por lo tanto:

- tomar en cuenta los estereotipos de género, prácticas discriminatorias pero también los cambios en la población ocupada, nuevas formas de trabajo y cambios en la seguridad social.
- incorporar el tema de la co-responsabilidad.
- considerar que por el lado de las empresas las medidas provocarían una caída de ausentismo y de la rotación de personal y ayudarían a mejorar el clima laboral y la productividad.
- considerar que por el lado de los trabajadores significaría un efectivo ejercicio de derechos.

Esto requiere de un enfoque integrado de políticas públicas que se dirijan tanto a trabajadores como trabajadoras y contribuyan a:

- fomentar la participación de las mujeres al trabajo remunerado de buena calidad y eliminar la discriminación en el empleo;
- promover la equidad de género en la sociedad y en la familia, mediante una repartición más equilibrada del trabajo de cuidado no remunerado entre hombres y mujeres;
- fomentar en las empresa el desarrollo de una cultura organizacional y estrategias que faciliten la conciliación entre trabajo y familia;
- reconocer la responsabilidad que debe asumir la sociedad y las instituciones públicas en el cuidado;
- promover el combate a la pobreza y la disminución de las desigualdades que enfrentan las familias de menores ingresos, debido a la sobrecarga de trabajo en el ámbito reproductivo; y
- fortalecer el buen desarrollo de estimulación, nutrición y cuidado de niños y niñas y el desarrollo integral de todos los miembros de las familias;

En este contexto, es importante reconocer la creciente preocupación de los estados latinoamericanos por generar políticas públicas que consideren la dimensión reproductiva integrando a hombres y mujeres. Es así como en la mayor parte de los países se han establecido licencias para el padre por nacimiento de hijos y existe la preocupación por desarrollar sistemas de cuidado infantil que estén disponibles para hijos de trabajadoras y trabajadores.