

Trabajo y familia: cambios globales en el mundo del trabajo

Maria Elena Valenzuela
Especialista de Género y Empleo OIT

Encuentro nacional de desarrollo de las personas del sector público

Santiago, 3 y 4 de noviembre, 2009

Trabajo-familia-vida personal

- Esferas en apariencia gobernadas por lógicas distintas: una pública, otra privada
- Pero unidas por un poderoso puente:
 - la necesidad de las personas de proveerse para ellas y sus familias
- y una restricción que las entrelaza y las tensiona:
 - El uso del tiempo
- Las personas requieren atender necesidades económicas, dedicar tiempo a los cuidados, los afectos y el trabajo no remunerado y, en ambas esferas, a la realización personal

Por qué la urgencia de abordar este tema ahora

- Crisis del modelo tradicional en torno al cual se organizó el trabajo productivo y reproductivo
- Mecanismos de conciliación tradicionales no son capaces de dar respuesta a nuevas necesidades

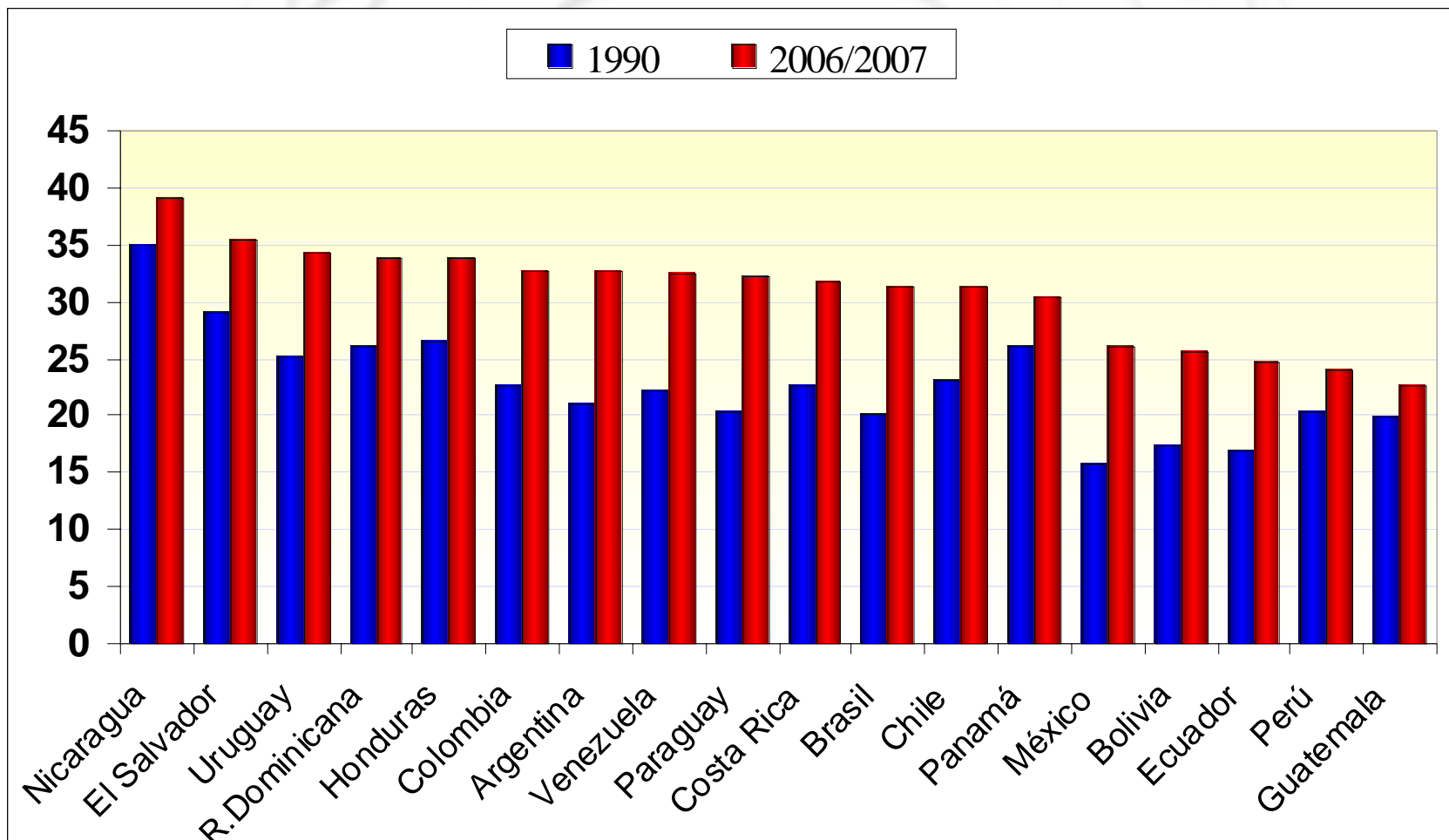
Aumento de las tensiones entre trabajo y familia

Cambios en las familias y roles de género

- Estructura familiar: disminución de hogares extendidas, aumento de hogares a cargo de mujeres
- Cambios demográficos
- Crecientemente mujeres proveedoras pero trabajo reproductivo aun como responsabilidad de la mujer

LAS "NUEVAS FAMILIAS"

- América Latina (18 países) 1990-2006/2007: Hogares urbanos con jefatura femenina



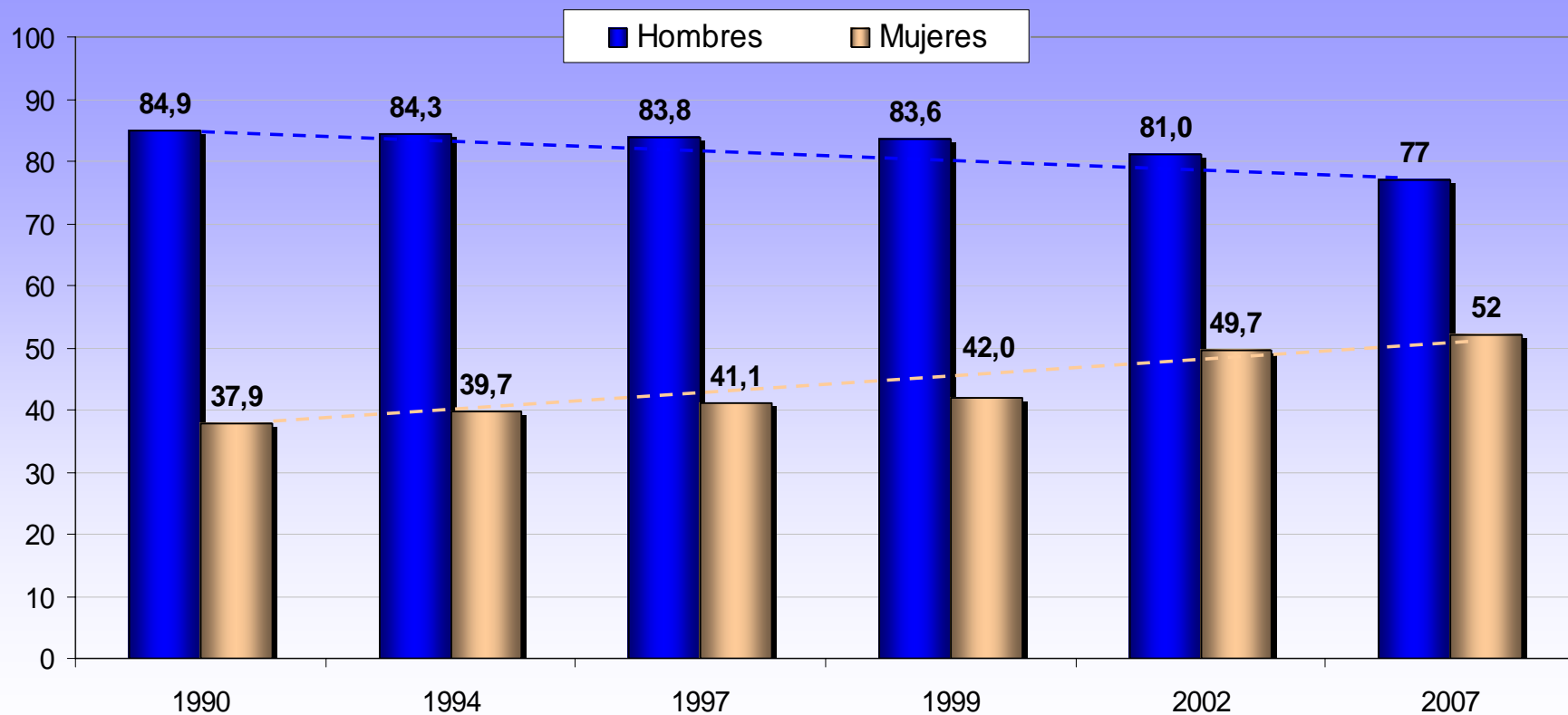
Aumento de las tensiones entre trabajo y familia

Aumento de la participación laboral de las mujeres

- Aumento de hogares en que ambos padres trabajan
- Aporte de las mujeres a la manutención del hogar y superación de la pobreza
- Mayor escolaridad e identidad laboral en proyecto de vida de las mujeres

Disminuye brecha de participación laboral por sexo

AMÉRICA LATINA 1990-2006: EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE PARTICIPACIÓN POR SEXO



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

Aumento de tensiones entre trabajo y familia

Cambios en la organización del trabajo y de la producción

- Aumento de la inseguridad e inestabilidad de empleos y de la extensión e intensidad de las jornadas, menor control sobre el tiempo de trabajo
- Nuevos sistemas de contratación y fijación de salarios

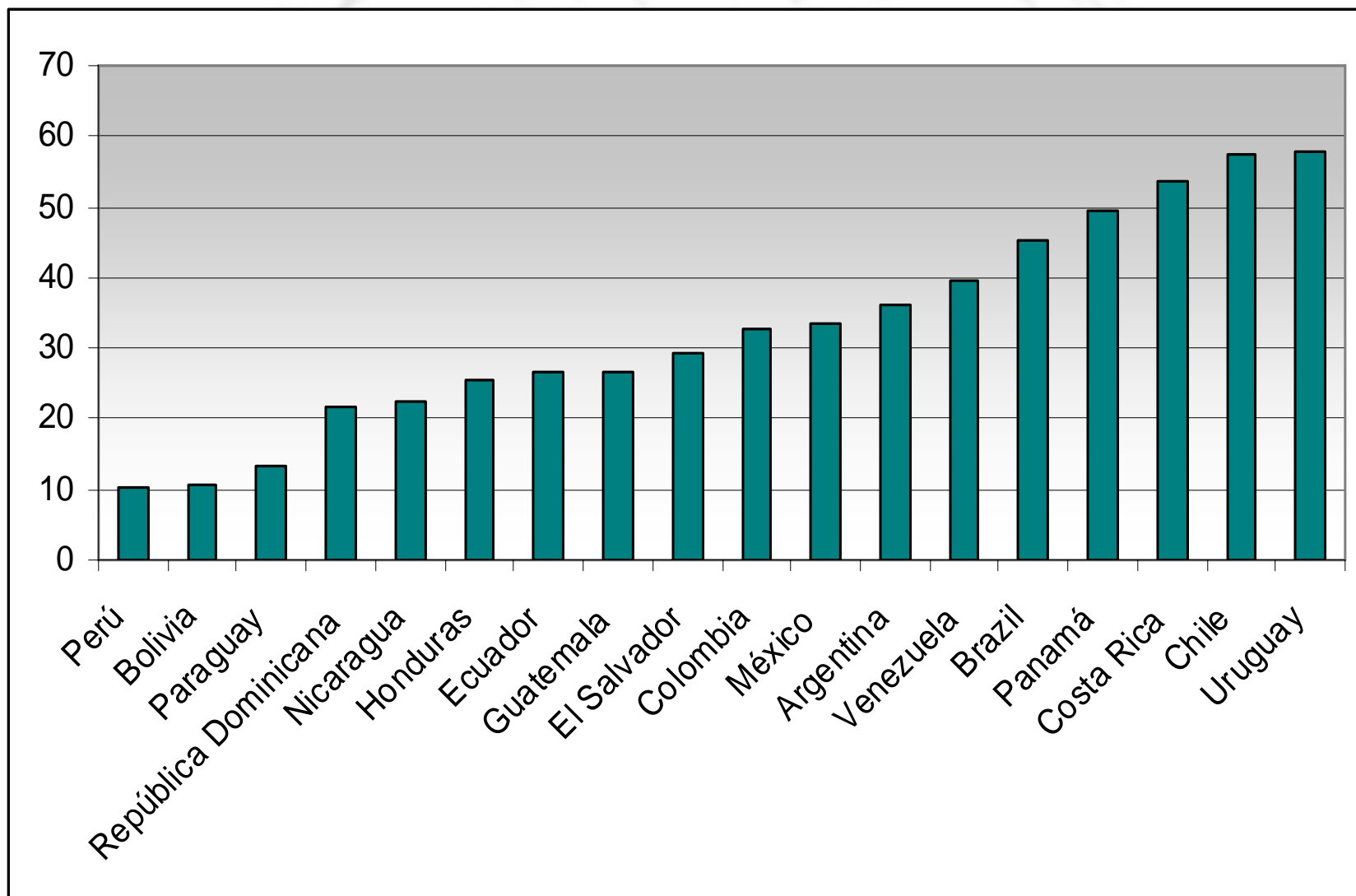
Aumento de tensiones entre trabajo y familia

Cambios en la organización del trabajo y de la producción

- Aumento de la informalidad y de trabajos atípicos excluidos de medidas de conciliación
- Disminución de la cobertura de seguridad social
- Transnacionalización de la fuerza de trabajo

EL NUEVO ESCENARIO LABORAL

- Cobertura de pensiones de la PEA femenina (2004-2006)



El trabajo no es solo el que se realiza para el mercado

- Las mujeres despliegan diversas estrategias para enfrentar las demandas del trabajo productivo y reproductivo, con grandes costos para ellas y sus familias y sin buenas soluciones
- Mujeres “ajustan” su inserción laboral para combinar el trabajo remunerado con el tiempo destinado a los cuidados. Esto incide en la pobreza

Doble carga de trabajo

- Las mujeres siguen desempeñando la mayor parte de las tareas domésticas y enfrentan una doble carga de trabajo -remunerado y no remunerado
- Consecuencias en la salud y en las oportunidades laborales
 - Dimensión de género del uso del tiempo-
- Persistencia de la desigualdad de género en el mundo laboral asociada a las responsabilidades familiares

El funcionamiento de la sociedad no se ha adaptado a la nueva realidad

- Horarios de servicios públicos y colegios incompatibles con horarios de trabajo
- Falta de infraestructura y servicios para cubrir las crecientes necesidades de cuidado
- Legislación y muchas políticas siguen basándose en la concepción de las mujeres como “cuidadoras”, lo que es fuente de discriminación en el mercado de trabajo
- “Subsidio” que entregan las mujeres a través del cuidado de la familia a la sociedad

Situación de las familias de menores ingresos

- **La sobrecarga de responsabilidades afecta especialmente a**
 - Trabajadoras jóvenes en edad reproductiva
 - Mujeres pertenecientes a hogares de menores ingresos, quienes no pueden acceder a los servicios de cuidado ofrecidos por el mercado
 - Una de las principales razones de su menor tasa de participación laboral

- **Factores agravantes**
 - Largas jornadas laborales, distancias entre sus hogares y lugares de trabajo
 - Menor co-responsabilidad

Consecuencias

- **Menores oportunidades laborales y menor autonomía**
 - Mayores barreras para ingresar y permanecer en el mercado de trabajo
 - Mayores niveles de informalidad
 - También como estrategia de conciliación, además de la delegación de responsabilidades a otras mujeres
- **Agotamiento y riesgos a la salud**
- **Niños, niñas y otros dependientes no acceden a los cuidados que requieren**

El costo de la falta de políticas conciliatorias

- Para las economías:
 - Desaprovechamiento de la fuerza de trabajo (especialmente femenina) afecta trayectoria de crecimiento
- Para las empresas :
 - Inciden en productividad, clima laboral, ausentismo y rotación
- Costos sociales:
 - Calidad de vida de las personas: 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.
- Costos caen finalmente en el Estado

Marco normativo internacional

Convenio No. 156 sobre Trabajadores con Responsabilidades familiares (1981)

- Conflicto entre la vida laboral y familiar y sus implicaciones para la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo

Convenio No. 183 sobre Protección de la Maternidad (2001)

- Rol reproductivo de la mujer y su protección en el lugar del trabajo
- Convenios anteriores No. 3 (1919) y 103 (1952)

Marco legal y políticas públicas en la región

- Legislación laboral y seguridad social
 - Tienden a centrarse en la protección del embarazo y la maternidad, sin considerar las responsabilidades familiares que corresponden a padres y madres.
 - Suponen tipos de inserción laboral que no se condicen con la realidad de la mayoría de la población: dejan al margen de la cobertura importantes grupos de trabajadores/as;
 - Alto nivel de incumplimiento.

Necesidad de nuevas políticas

- Políticas de conciliación y co-responsabilidad dirigidas a trabajadores y trabajadoras que contribuyan a generar trabajo decente
- Que promuevan la redistribución del trabajo no remunerado entre hombres y mujeres y que el Estado asuma sus obligaciones de cuidado para el funcionamiento de la sociedad

Mejor calidad de vida familiar y lugares de trabajo más igualitarios y productivos

- Nuevas políticas de conciliación con corresponsabilidad social:
 - 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.

Mejor calidad de vida familiar y lugares de trabajo más igualitarios y productivos

- Necesidad de un cambio cultural:
 - Reconocer y visualizar el valor del trabajo doméstico no remunerado realizado por las mujeres
 - Corresponsabilidad en dos sentidos:
 - 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
 - Entre hombres y mujeres es necesaria una redistribución de las tareas reproductivas tal como ya ha ocurrido con el trabajo productivo.
 - De-construir la norma del “trabajador ideal”: hombre y sin responsabilidades domésticas con su familia o su vida personal

PROPUESTAS

Rol del Estado

- Adecuar los marcos legales a las normas internacionales
- Organizar el trabajo a favor de la corresponsabilidad social
 - Protección de la maternidad, paternidad y parentalidad
 - No discriminación por responsabilidades familiares
 - Favorecer la incorporación y la permanencia de mujeres en el mercado laboral
 - Nuevas respuestas para tiempos de crisis
 - Extensión de las medidas a la economía informal
 - Fortalecimiento de la institucionalidad laboral
- Aprovechar el potencial de creación de trabajo decente en el área de los cuidados
- Mejorar la capacidad de la seguridad social para enfrentar las necesidades de cuidado

Conciliación y políticas sociales

- Propuestas para mejorar la capacidad de los sistemas de bienestar, protección y seguridad social para enfrentar las necesidades de cuidado
- Revisar la concepción de familia que inspira las políticas sociales, económicas y laborales a fin de promover la autonomía de la mujer

El papel del Estado y la política pública es indelegable

No hay recetas únicas, pero hay soluciones viables y buenas prácticas que permiten compartir y redistribuir responsabilidades y conciliar

