



Organización
Internacional
del Trabajo



Al servicio
de las personas
y las naciones

Trabajo decente y cuidado compartido

HACIA UNA PROPUESTA DE PARENTALIDAD



Organización
Internacional
del Trabajo



*Al servicio
de las personas
y las naciones*

Trabajo decente y cuidado compartido

HACIA UNA PROPUESTA DE PARENTALIDAD

Copyright © Organización Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2013

Primera edición 2013

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo y del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a la OIT (quien actúa en nombre de ambas organizaciones, exclusivamente a los fines de esta publicación) a la dirección siguiente: Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a pubdroit@ilo.org.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

OIT-PNUD

Trabajo decente y cuidado compartido: hacia una propuesta de parentalidad

Santiago, Organización Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2013

ISBN 978-92-2-327503-7 (impreso)

ISBN 978-92-2-327504-4 (web pdf)

Licencia de paternidad / Equilibrio trabajo-vida / Responsabilidades familiares / Cuidado infantil / Padres / Legislación de seguridad social / América Latina / Chile

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT y el PNUD no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo y del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT y el PNUD las sancionen.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT así como los catálogos o listas de nuevas publicaciones pueden obtenerse en Avda. Dag Hammarskjöld 3177, Vitacura, Santiago de Chile o pidiéndolas a Casilla 19.034, CP 6681962, e-mail: biblioteca@oit Chile.cl.

Vea nuestros sitios en la red: www.oit Chile.cl; www.americalatinagenera.org

Diseño de portada: Ximena Milosevic
Impreso en Chile

CONTENIDOS

PRÓLOGO	7
INTRODUCCIÓN	11
CAPÍTULO I	
HACIA EL CUIDADO COMPARTIDO: NUEVOS DISCURSOS Y VIEJAS PRÁCTICAS	15
1. La corresponsabilidad social de los cuidados, una dimensión fundamental para la conciliación entre el trabajo y la familia	15
2. Parentalidad e inclusión de los hombres en el cuidado	21
CAPÍTULO II	
MARCOS NORMATIVOS EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE: AVANCES Y DESAFÍOS	29
1. Políticas de apoyo al cuidado compartido	29
2. Balance de los marcos legales sobre conciliación trabajo-familia	32
CAPÍTULO III	
CORRESPONSABILIDAD SOCIAL Y PARENTALIDAD EN LA AGENDA DE LOS ACTORES	43
1. El impulso de los movimientos de mujeres y el Sistema de las Naciones Unidas	43
2. Parentalidad, ¿un tema presente en la agenda gubernamental?	46
3. Corresponsabilidad de los cuidados en las empresas de la región	51
4. Permisos de parentalidad en las agendas de los sindicatos	61
5. La negociación colectiva en Uruguay	64

CAPÍTULO IV	
COSTOS LABORALES Y BENEFICIOS SOCIALES DEL CUIDADO	
COMPARTIDO	69
1. Los costos laborales de ocupar mano de obra femenina y masculina asociados al cuidado	69
2. Los beneficios sociales de las políticas de cuidado	74
CAPÍTULO V	
PARENTALIDAD EN PAÍSES EUROPEOS: BUENAS PRÁCTICAS Y LECCIONES APRENDIDAS	79
1. El derecho de los varones a cuidar en la normativa comunitaria	79
2. La importancia de los permisos parentales entre los instrumentos de cuidado	80
3. La utilización de los permisos parentales en la experiencia europea	82
4. Factores que influyen en el uso de los permisos parentales por parte de los hombres	85
CAPÍTULO VI	
RECOMENDACIONES PARA NUEVAS POLÍTICAS DE PARENTALIDAD	91
1. Consideraciones generales para una agenda de propuestas	91
2. Políticas potenciales de corresponsabilidad de los cuidados desde un enfoque de parentalidad	92
BIBLIOGRAFÍA	109
ANEXO I	115
ANEXO II	128

Prólogo

TRABAJO DECENTE Y CUIDADO COMPARTIDO

Para las Naciones Unidas, la búsqueda de la igualdad de género ha sido una de las luchas más importantes y sostenidas en el tiempo. La Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer de 1952, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de 1979, la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing 1995), y la Cumbre del Milenio celebrada en Nueva York el año 2000, constituyen un horizonte de acción ampliamente validado en la comunidad internacional y una guía de acción para lograr el empoderamiento de la mujer y la transversalización de género.

De esta manera, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) asumen que la promoción de la igualdad de género es un objetivo y un aspecto constitutivo de los derechos humanos y del trabajo decente. Esto significa que no es posible avanzar en la garantía de los derechos humanos y en la reducción del déficit de trabajo decente sin al mismo tiempo superar las inequidades de género en materia de derechos y oportunidades laborales, calidad del empleo, protección social y diálogo social.

En este marco, la OIT y el PNUD pusieron en marcha una serie de iniciativas conjuntas para dar respuesta a algunas de estas dimensiones. La primera fue la elaboración del informe regional “Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad Social”, en 2009. El mismo argumenta que es necesario avanzar hacia la conciliación de ambas esferas con corresponsabilidad social, es decir, entre hombres y mujeres, así como también entre familias, Estado, mercado y sociedad en general. Se trata de una dimensión fundamental para promover la igualdad y combatir la discriminación desde el mundo del trabajo.

El informe concluye que, además de ser socialmente imprescindible para el trabajo decente y los derechos humanos, esta agenda de transformaciones tendrá resultados positivos en materia laboral, económica y

productiva. Es por eso que además de necesaria, es una agenda viable. Más aún: la crisis económica y financiera mundial y los cambios demográficos que experimenta la región de América Latina y el Caribe, acrecientan la necesidad de abordar este reto. A la vez, aumentan las oportunidades de que el área de los cuidados sea parte de la respuesta que den los países para la creación de empleos y la reactivación económica, a la vez que contribuyen a resolver dos derechos fundamentales de todas las personas: a cuidar y a ser cuidadas.

En esta línea, para garantizar la igualdad de oportunidades para los y las trabajadoras con responsabilidades familiares, ambas organizaciones sostienen que una de las principales responsabilidades del Estado es activar políticas que incentiven la participación de los hombres en las actividades del cuidado. Entre ellas, facilitar el proceso de adopción de licencias de parentalidad, remuneradas y de duración adecuada, que pueden ser tomadas después de terminar la licencia de maternidad, por ambos cónyuges de modo secuencial y en forma compartida, sin perder su empleo y conservando los derechos que se derivan de él.

Por consiguiente, la propuesta de parentalidad se inserta como una nueva medida complementaria a las políticas de conciliación entre Trabajo y Familia y representa un primer avance hacia una modernización de la legislación laboral de protección de la maternidad: una ampliación de las opciones para asumir responsabilidades laborales y familiares, disponible para los hombres tanto como para las mujeres.

Con este tipo de medidas se pretende corregir la estructura de desigualdad y el reparto dispar de las tareas del cuidado a través de la promoción de la incorporación de la mujer al mundo del trabajo y la participación igualitaria de hombres y mujeres en el cuidado infantil, mejorar la calidad de los cuidados que reciben las personas dependientes y, con ello, una mejor compatibilización de familia y trabajo para ambos.

El objetivo de esta nueva publicación “Trabajo decente y cuidados compartidos”, es aportar a la creación de una masa crítica en torno a la temática de políticas de conciliación con corresponsabilidad social y, bajo este umbral, de nuevas medidas para favorecer el cuidado compartido, a partir de las bases normativas de la OIT, la situación actual en la Región y las nuevas iniciativas y propuestas a nivel regional e internacional.

La OIT y el PNUD agradecen especialmente a quienes coordinaron este estudio: Carmen de la Cruz, Responsable del Área Práctica de Género del Centro Regional para América Latina y el Caribe del PNUD; María Elena Valenzuela, Especialista Regional de Género de la OIT, y a Barbara Auricchio, Consultora del Área de Género del Centro Regional de PNUD para América Latina y el Caribe. Asimismo, nuestro reconocimiento a Carina Lupica, consultora a cargo de la elaboración de la presente publicación.

Finalmente, decir que este esfuerzo conjunto refleja la firme voluntad de las dos organizaciones de seguir sumando en el camino de la realización de los derechos sociales, económicos y culturales de mujeres y hombres, del trabajo decente y del desarrollo humano.

Freddy Justiniano

Director del Centro Regional de Servicios
para América Latina y el Caribe
PNUD

Guillermo Miranda

Director
Oficina de la OIT para el Cono Sur
de América Latina

INTRODUCCIÓN

En el año 2009 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) pusieron en marcha una serie de iniciativas conjuntas para dar respuesta a los problemas de conciliación y fomentar la corresponsabilidad social de los cuidados entre hombres y mujeres y entre familias, Estado, mercado y sociedad en general. Se trata de una dimensión fundamental para promover la igualdad y combatir la discriminación desde el mundo del trabajo y avanzar hacia la equidad de género.

En ese contexto se elaboró para la región latinoamericana y caribeña el informe *“Trabajo y familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social”* que contiene un diagnóstico completo sobre las tensiones entre trabajo y familia que afectan a los trabajadores y las trabajadoras que tienen responsabilidades familiares, y aporta propuestas concretas y viables para revertir esta situación en pos de lograr una mayor equidad, avanzar hacia el trabajo decente y facilitar el desarrollo humano.

Entre las medidas de política pública que se proponen figura el incentivo a la participación de los hombres en las actividades del cuidado, asignándole al Estado la responsabilidad de facilitar el proceso de adopción de licencias parentales mediante las siguientes acciones: i) incluir en la legislación la noción de licencia parental, remunerada, de duración adecuada, que puede ser tomada después de terminar las licencias de maternidad y paternidad por ambos cónyuges de modo secuencial y en forma compartida, sin perder su empleo y conservando los derechos que derivan de él; ii) legislar sobre las licencias familiares remuneradas por motivos de responsabilidades familiares, que puedan ser acogidas indistintamente por los trabajadores o las trabajadoras; y iii) incorporar la

posibilidad de licencias no remuneradas pero con resguardo del puesto de trabajo para la crianza o el cuidado de otros dependientes.

La presente investigación se planteó con el objetivo de continuar y profundizar el análisis de herramientas de protección social que pueden influir en las políticas públicas a favor de una mayor participación de las mujeres en el mercado de trabajo y de una redistribución más igualitaria de las tareas de cuidado entre hombres y mujeres. En ella se enfatiza que la corresponsabilidad social desde un enfoque de parentalidad adquiere particular relevancia en la actualidad, ya que la mayoría de los países de la región están enfrentando un cambio de paradigma que se expresa en una creciente heterogeneidad de las morfologías familiares y en una modificación de los roles de género al interior de ellas, esto último asociado a la masiva incorporación laboral de las mujeres.

Esta metamorfosis, resultado de las transformaciones sociodemográficas, culturales y en la organización y dinámica del trabajo y la producción acontecidas en las últimas décadas, desafía la interacción habitual entre la esfera laboral y familiar de las personas. Esto es así porque durante la mayor parte del siglo XX y aún en la actualidad el trabajo productivo y reproductivo se organizó sobre la base del modelo tradicional de familia –hombre proveedor y mujer ama de casa– y de rígidos roles de género que ya no se condicen con lo que ocurre en la realidad.

La consecuencia es que la relación entre trabajo y familia está descompensada, lo cual genera altos costos especialmente para las mujeres, pero también para el conjunto de varones que desean participar de las tareas de cuidado, para las personas que requieren cuidados, para el crecimiento económico, el buen funcionamiento del mercado de trabajo y la productividad de las empresas.

Además, este desequilibrio refuerza las desigualdades socioeconómicas y de género: quienes tienen más recursos, disponen de un mayor acceso a servicios de apoyo y cuidados de calidad y, por ende, a mejores oportunidades de desarrollo. No es posible entonces enfrentar la exclusión social, la desigualdad y la pobreza si no se abordan, al mismo tiempo y con la misma energía, la sobrecarga de trabajo de las mujeres y su falta de oportunidades ocupacionales.

Por tal motivo, en este informe se presenta una reflexión sobre la distribución de las responsabilidades parentales en la sociedad actual, y se identifican los obstáculos y las necesidades de apoyo que conlleva el mayor involucramiento de los hombres en las funciones de cuidado. En segundo lugar, se caracterizan las medidas de promoción de la parentalidad que actualmente se impulsan o se encuentran en la agenda de los gobiernos, las empresas y los sindicatos de la región, resaltando los ejemplos de buenas prácticas y señalando los desafíos pendientes para una participación masculina más activa en los cuidados. En tercer término, se proporcionan algunas orientaciones sobre cómo formular e implementar políticas públicas a favor de la parentalidad, como una nueva medida complementaria a las políticas de conciliación con corresponsabilidad social, y un primer avance hacia la modernización de la legislación laboral de protección a la maternidad.

De este modo, el informe se estructura en seis capítulos y dos anexos. En el capítulo I se describen las tensiones que provoca el avance de las mujeres en el trabajo productivo en un contexto de escaso apoyo de los hombres y de las políticas públicas en las funciones de cuidado y que ellas continúan desarrollando de forma casi exclusiva. El capítulo II desarrolla el marco institucional –políticas públicas y legislación– que arbitra la relación entre la vida familiar y la actividad laboral remunerada y promueve u obstaculiza la mayor participación de los hombres en las tareas de cuidado. El capítulo III indaga sobre el grado de inserción y desarrollo de la temática en las agendas de tres de los principales actores implicados: el Estado, las empresas y las organizaciones sindicales. En el capítulo IV se corrobora que la implementación de las licencias parentales y la promoción del cuidado compartido entre hombres y mujeres contribuiría a desmitificar que el mayor costo laboral está asociado al cuidado de ocupar mano de obra femenina y a promover la equidad de género en el mercado de trabajo. En el capítulo V se sintetiza la experiencia de la utilización de los permisos parentales en los países de la Comunidad Europea y se hace hincapié en los factores que influyen en su utilización por parte de los hombres. Finalmente, en el capítulo VI, se enumeran algunas consideraciones para la elaboración de políticas y acciones de corresponsabilidad social desde un enfoque de parentalidad.

En definitiva, se trata de un documento base, susceptible de ampliarse posteriormente, que proporciona un marco orientador para el

desarrollo de políticas sociales de apoyo a la parentalidad que procuren en su conjunto el bienestar de las trabajadoras, los trabajadores y sus familias. A partir del reconocimiento de la diversidad de realidades de los países de América Latina y el Caribe, el documento es necesariamente general y posible de aplicar con los matices que exige cada una de ellas.

Capítulo I

HACIA EL CUIDADO COMPARTIDO: NUEVOS DISCURSOS Y VIEJAS PRÁCTICAS

1. La corresponsabilidad social de los cuidados, una dimensión fundamental para la conciliación entre el trabajo y la familia

La mayoría de los países de América Latina y el Caribe enfrentan un cambio de paradigma que se expresa en una creciente heterogeneidad de las morfologías familiares y en una modificación de los roles de género al interior de ellas, esto último asociado a la progresiva incorporación laboral de las mujeres. Todo lo cual, resultado de las transformaciones sociodemográficas, culturales y en la organización y dinámica del trabajo y la producción acontecidas en las últimas décadas, desafía la interacción habitual entre la esfera laboral y familiar de las personas.

Esto es así porque durante la mayor parte del siglo XX el trabajo productivo y reproductivo se organizó sobre la base del modelo tradicional de familia –hombre proveedor y mujer dueña o ama de casa– y de un tipo de hogar particular: familias biparentales, con uniones conyugales formales y estables. Adicionalmente, esta estructura y dinámica familiar resultó funcional a la organización arraigada del trabajo de mercado, el cual se sustentó sobre el arquetipo del trabajador ideal: un varón que asume horas de trabajo en exceso y destina un tiempo muy limitado a las responsabilidades familiares o a su vida personal. En ese contexto, la moneda corriente con la que se cubren las demandas de trabajo del hogar y de cuidado es el tiempo no remunerado de las mujeres.

Este orden social y de género estaba y aún está profundamente asociado a la subjetividad e identidad de las personas, a cómo se sienten y actúan en cuanto hombres y mujeres, a lo que en el imaginario social o el universo simbólico se estima que es masculino y femenino. Pero también tiene un componente institucional que lo hizo posible y permitió su desarrollo, legitimación y reproducción. Así, la consolidación de este orden ha estado asociada a mecanismos de reproducción que están

insertos en los distintos espacios de la vida de las personas: al interior de los propios núcleos familiares, en la educación formal, el ordenamiento jurídico, la organización del trabajo y la política con relación a los cuerpos (Olavarría, 2009).

Lo que está en juego en las relaciones entre los sexos no son solo las identidades personales y los proyectos de vida de cada persona, sino la forma misma de organizar el conjunto de la vida social. “De esta manera, la construcción de las relaciones sociales entre los sexos es una estructura de poder que condiciona las oportunidades y capacidades de las personas. Por eso, el concepto de género es mucho más que un instrumento para describir las formas objetivas de las relaciones entre hombres y mujeres que imperan en una sociedad. Lo que ha puesto al descubierto son las relaciones arbitrarias de poder que niegan dignidades, derechos y posibilidades a las personas por causa de su sexo” (PNUD, 2010: 28).

Ahora bien, esta organización social hoy requiere ser reestructurada sobre la base de las nuevas realidades y necesidades de las personas y las familias. Basta mencionar que en los países de la región la composición y dinámica familiar se modificó radicalmente: la edad de inicio de las uniones conyugales se postergó, disminuyó la tasa de natalidad y aumentaron los nacimientos extramatrimoniales, se extendieron las uniones consensuales, las separaciones y los divorcios, y se incrementaron los hogares con dos proveedores económicos e incluso los monoparentales encabezados por mujeres (Arriagada, 2007; Cerruti y Binstock, 2009).

Asimismo, se produjeron transformaciones culturales trascendentes: las mujeres tienen más años de educación formal, valoran la autonomía y participan masivamente del mercado productivo y los y las jóvenes tienen expectativas diferentes a las de sus antepasados respecto al papel que quieren cumplir al interior de sus familias. A la par de estos cambios, en el ámbito productivo se instalaron como características importantes la inseguridad económica y la informalidad del empleo para los trabajadores y las trabajadoras.

El resultado es que la interacción entre el ámbito laboral y familiar –parte central en la vida de las personas– cambió decisivamente, y se agudizaron las tensiones sobre los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares. En particular, esta realidad afecta más a

las mujeres, quienes pese a su inserción laboral continúan siendo las principales responsables de las tareas del hogar y de cuidado, las que se incrementaron junto con su profesionalización y el envejecimiento poblacional.

En efecto, hoy ellas comparten con ellos el tiempo de trabajo remunerado, pero no se ha generado una mutación similar en la redistribución de la carga de las tareas domésticas. En consecuencia, para conciliar trabajo y familia ellas limitaron su tiempo de descanso y ocio personal, se afectó su salud física y psíquica y su calidad de vida se deterioró.

Por otra parte, las mujeres adaptaron su inserción y desarrollo laboral a sus responsabilidades familiares, lo que resulta en carreras profesionales interrumpidas, lagunas previsionales, salarios más bajos y empleos de peor calidad que los hombres. Lo que se pretende destacar es que las mujeres buscan trabajos que les permitan combinar el tiempo dedicado a los cuidados con el destinado al trabajo remunerado. Se trata de ocupaciones en las que pueden conciliar más fácilmente la generación de ingresos con las responsabilidades domésticas: trabajar remuneradamente menos horas, alternar un tipo de trabajo y otro a lo largo del día, y muchas veces realizar trabajos en los que pueden tener consigo a los hijos e hijas, sea en el domicilio o en la calle. Para millones de mujeres esto significa acceder a trabajos precarios, informales o mal remunerados. Supone además que las necesidades de las mujeres se adecuen a menudo a una flexibilidad laboral que las perjudica en sus condiciones laborales y las deja en una situación de desprotección social (Valenzuela M.E., 2010:276).

El masivo ingreso de las mujeres a la fuerza de trabajo ha tenido grandes efectos en la generación de riqueza de los países, el bienestar de los hogares y la disminución de la pobreza, pero ello no impide que se inserten en trabajos de escasa calidad, con consecuencias negativas en el nivel de ingresos y sus posibilidades de desarrollo. Este fenómeno es más pronunciado aún entre aquellas que tienen mayor cantidad de hijos e hijas, pertenecen a hogares con menores ingresos y cuentan con menos años de educación formal (Lupica C., 2010a).

En suma, “ser mujeres de la segunda mitad del siglo veinte en lo público, y de la primera mitad en lo privado, impide que las mujeres sean ciudadanas en plena igualdad de derechos en el siglo veintiuno” (Martínez Franzoni J., 2010:15).

Pero no son los altos costos que ellas asumen los únicos que importan. Esas tensiones también afectan al conjunto de varones que desean participar activamente en las tareas reproductivas y del hogar; a la calidad de los cuidados que reciben los niños y las niñas, los adultos mayores y las personas con capacidades diferenciales; y al crecimiento económico y buen funcionamiento del mercado de trabajo y la productividad de las empresas (OIT-PNUD, 2009).

Adicionalmente, las desigualdades socioeconómicas y de género se refuerzan, ya que a mayores recursos más probabilidades existen de tener servicios de apoyo y cuidados de calidad y, por ende, mejores oportunidades de desarrollo. Esta circularidad explica en parte la persistencia de elevados niveles de pobreza y de pobreza femenina en la región: “En América Latina, las enormes desigualdades sociales están estrechamente vinculadas con la provisión desigual de cuidado familiar y social conformando un verdadero círculo vicioso. Quienes tienen más recursos disponen de un mayor acceso a cuidados de calidad en situación de tener menos miembros del hogar que cuidar. Aquellos que disponen de menores recursos para acceder a los cuidados mercantiles y que tienen más cargas de cuidado acumulan desventajas por el mayor peso del trabajo doméstico familiar, por las dificultades en el acceso a los escasos servicios públicos y la necesidad de recurrir a cuidadoras informales” (Batthyány K., 2009:3).

En América Latina, la escasez o ausencia de servicios públicos de cuidado provoca que las alternativas de conciliación dependan acusadamente de los apoyos que brindan otras mujeres de la familia y de los recursos monetarios disponibles en los hogares, que están muy desigualmente distribuidos. Una segunda alternativa es la contratación de algún servicio de apoyo, aunque para un número muy pequeño de hogares de ingresos más elevados: se estima que un 10% de los hogares de la región cuentan con apoyo doméstico remunerado (Valenzuela y Mora, 2009, citado en Valenzuela, 2010: 277).

En América Latina hay entre 17 y 19 millones de trabajadores y trabajadoras domésticas remuneradas, representando el 7% de la ocupación femenina urbana en la región y el 15,3 % de la fuerza laboral femenina (OIT, Panorama Laboral 2012). La mayoría de ellas son pobres o se encuentran muy cercanas a esta situación, sus remuneraciones se

sitúan en el mismo nivel de las líneas de pobreza e incluso, en algunos países, están por debajo de éstas.

A su vez, el promedio regional de trabajadoras domésticas que cotiza al sistema de pensiones es apenas un tercio del total de las mujeres ocupadas (OIT, 2011)¹. Eso expresa que las mujeres que se desempeñan en el servicio doméstico posibilitan la conciliación trabajo-familia de otras mujeres en mejores situaciones socioeconómicas, mientras que ellas afrontan serias dificultades para la conciliación de su propia vida familiar. Al igual que otros trabajadores en condiciones de precariedad laboral, trasladan esas responsabilidades a otras mujeres, abuelas e hijas, o al autocuidado de niños, jóvenes, personas adultas mayores y personas con discapacidades. Más aún, una alta proporción integra familias transnacionales y todos sufren duramente la ausencia de políticas conciliatorias.

Se configura así una “cadena de cuidados” en cuyos diferentes eslabones mujeres reemplazan a otras mujeres en estas responsabilidades, lo cual contribuye a reforzar la inequidad entre hombres y mujeres, e incluso entre las propias mujeres y familias de diferentes estratos socioeconómicos.

Por tales motivos, se vuelve necesario que el cuidado sea considerado una necesidad social básica y, por tanto, constituya un derecho de ciudadanía. “No se trata de promover solamente una mayor oferta de cuidado –de por sí indispensable–, sino de universalizar la responsabilidad, la obligación, la tarea y los recursos necesarios para el cuidado. Será la única forma de que trascienda los compromisos inmediatos y se inserte como un derecho humano fundamental: el derecho a ser cuidado, a cuidar y a cuidarse” (Pautassi, 2010: 87).

Bajo esta concepción, la satisfacción de los cuidados constituye una responsabilidad social objeto de políticas e intervenciones públicas y no un problema privado, en especial de las mujeres. “Es un desafío social,

¹ El 16 de junio de 2011, la OIT aprobó el Convenio 189 sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos, y la Recomendación 201 que lo acompaña. Estas nuevas normas establecen que los millones de trabajadoras y trabajadores domésticos del mundo que se ocupan de las familias y los hogares podrán tener los mismos derechos básicos que otros trabajadores, incluyendo horas de trabajo razonables, descanso semanal de al menos 24 horas consecutivas, un límite a los pagos en especie, información clara sobre los términos y las condiciones de empleo, así como el respeto a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, incluyendo los de libertad sindical y negociación colectiva.

que implica costos y beneficios para el conjunto de los actores, y en cuyo abordaje deben atenderse las necesidades e intereses de las personas, los hogares, los trabajadores y trabajadoras, las empresas y el Estado. Se trata en definitiva de discutir cómo la sociedad considera justo, y también consistente desde el punto de vista económico, garantizar la reproducción social” (Rodríguez Enríquez, *et al.*, 2009: 45).

El Estado tiene entonces un rol indiscutible tanto en la generación de políticas de conciliación, el fomento y la articulación de la participación de los demás actores involucrados –empresas, organizaciones sindicales y de la sociedad civil, familias–, como en la provisión de servicios de cuidado y la regulación de los ofrecidos en el mercado.

Pero las políticas de conciliación pueden adoptar la forma del modelo tradicional, en el que el bienestar familiar está a cargo de las mujeres. Por ello, cada medida conciliatoria debe ser evaluada en función de si contribuye al traslado de responsabilidades de los cuidados de las mujeres a los hombres y del ámbito doméstico al mundo público (Martínez Franzoni, 2010). En ese sentido, desde la OIT y el PNUD se apuesta por incorporar el componente de la corresponsabilidad social a los cuidados, es decir, que su responsabilidad sea compartida entre hombres y mujeres, así como también entre familias, Estado, mercado y sociedad en general (OIT-PNUD, 2009).

Por todo lo dicho, la conciliación de la vida familiar y laboral y la corresponsabilidad de las tareas de cuidado deben formar parte de la “corriente principal” de políticas y programas de gobierno, que deben arbitrarse de forma tal que se proteja el derecho de las mujeres a acceder al mercado de trabajo y a permanecer en él sin que la situación familiar sea un elemento discriminatorio, y que reivindique el derecho de los hombres a participar más activamente de la vida familiar sin que ello implique su discriminación o problemas en el ámbito productivo.

En este contexto, la corresponsabilidad social se constituye en una dimensión fundamental para promover la conciliación trabajo-familia y atender las necesidades de cuidado, e igualmente para promover la igualdad y el combate a la pobreza desde el mundo del trabajo. Configura además un requisito para avanzar hacia la equidad, objetivo tanpreciado en una de las regiones del mundo con mayores índices de desigualdad social.

Se trata de habilitar los mecanismos y las herramientas necesarios para contribuir a elevar el grado de autonomía de decisión de las personas y desarticular el esquema tradicional de desigualdad genérica y socioeconómica. El desafío no es sencillo, pues entraña construir modelos culturales enraizados en el imaginario y en las prácticas sociales y políticas, y apoyar la arquitectura de otros más acordes a la nueva realidad familiar, laboral y social (Lupica, 2010a).

2. Parentalidad e inclusión de los hombres en el cuidado

La parentalidad o responsabilidades parentales se refiere a las capacidades prácticas y funciones propias de las madres y los padres para cuidar, proteger, educar y asegurar el sano desarrollo a sus hijos e hijas y otras personas dependientes (Barudy y Dantagnan, 2005). Estas se conforman a partir de la articulación de factores biológicos y hereditarios y su interacción con las experiencias vitales y el contexto sociocultural de desarrollo de los progenitores o cuidadores.

Ahora bien, ¿cómo se distribuyen al interior de las familias latinoamericanas y caribeñas las responsabilidades parentales entre los hombres y las mujeres? ¿Cómo han asumido las políticas de conciliación entre vida familiar y laboral la creciente heterogeneidad de las morfologías familiares en la región? ¿Cómo ha influido en dicho reparto el ingreso de las mujeres al mercado de trabajo? ¿En qué medida se ha avanzado en la corresponsabilidad familiar de las tareas del hogar y de cuidado?

En primer lugar, aunque en los países de la región existen algunas tendencias de cambios en las representaciones culturales sobre los roles sociales o aquellos que desarrollan los hombres y las mujeres en el ámbito público, no se han traducido en un reparto real de las actuaciones y papeles domésticos según el sexo. Por ejemplo, hay una imagen positiva de las capacidades de las mujeres para desenvolverse en cualquier ámbito de la sociedad, incluido el trabajo y la política, y el discurso de la igualdad entre los sexos y el rechazo a la discriminación hacia ellas se ha expandido. Pero mientras las mujeres avanzan en el ámbito productivo, la desigualdad las continúa atrapando en el espacio de lo doméstico, donde la representación –y las consecuentes prácticas– que definen al hombre como proveedor y a la mujer como dueña de casa sigue teniendo un peso importante en la realidad diaria de los hogares de la región.

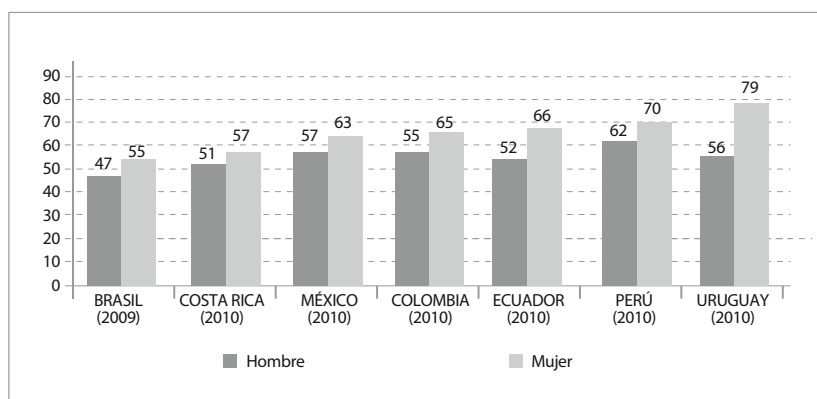
Al respecto, el Informe de Desarrollo Humano (IDH) en Chile 2010 revela que la mitad de la población de ese país (49%) tiene una representación cultural pragmática (26%) o liberal (23%) de las relaciones de género. Lo cual significa, entre otras cosas, que prácticamente uno de cada dos chilenos y chilenas rechaza la afirmación de que las mujeres deben hacerse cargo del cuidado de los niños/as y de las tareas domésticas y señalan que los hombres y las mujeres tienen las mismas capacidades para cuidar las relaciones familiares y para administrar el presupuesto familiar. Pese a ello, aun dentro de este grupo de personas con visiones más equitativas de género, todas las actividades domésticas están mayoritariamente a cargo de mujeres. Basta señalar que el 45% de los hombres pragmáticos y el 50% de los liberales son realizadores nulos de las tareas domésticas (PNUD, 2010).

Un estudio publicado por CEPAL para Uruguay (CEPAL, 2012) muestra que el 40% de los varones cree que la situación más deseable para el cuidado de menores de 2 años durante la jornada laboral es que el mismo sea compartido con la pareja, lo que resulta un dato alentador dado que estos varones parecen reconocer que la responsabilidad del cuidado no es exclusiva de las mujeres. Sin embargo, dicho estudio señala una incongruencia en este punto entre lo que los varones evidencian como la situación más deseable para el cuidado infantil y las prácticas que surgen de las Encuestas de Uso del Tiempo realizadas en el país (Aguirre y Batthyány, 2003 e INE, 2007), que evidencian la mayor participación de las mujeres en estas tareas y el poco involucramiento masculino en el cuidado infantil.

Otro ejemplo válido lo constituye un estudio sobre 200 hogares urbanos en Argentina, que manifiesta que tres cuartos de los hombres participan nada o muy poco en las actividades cotidianas del cuidado de la casa. Y cuando lo hacen, se trata de trabajos ocasionales, como pequeñas reparaciones domésticas o el mantenimiento del auto, pero no de las tareas que son parte de la rutina diaria o de realización muy frecuente: cocinar, lavar los platos, limpiar la casa, lavar, planchar. Especialmente, con respecto a la atención de los hijos e hijas, sostiene que si bien los hombres tienen en la actualidad una mayor participación, están lejos de alcanzar los niveles de responsabilidad de las madres (Wainerman C., 2003, citado en Lupica C., 2010).

Sin duda, la implementación de las encuestas de uso del tiempo ha contribuido a visibilizar esta carga de trabajo no remunerado que continúan efectuando de forma casi exclusiva las mujeres. Tal como se muestra en los gráficos 1 y 2, dos son las tendencias a destacar en la región: por una parte, si se suma el tiempo de trabajo total –esto es, trabajo remunerado y no remunerado– en todos los casos las mujeres trabajan más que los hombres. Por otra, los trabajadores inactivos que declaran como causa de la inactividad tareas de cuidado y labores domésticas son predominantemente mujeres.

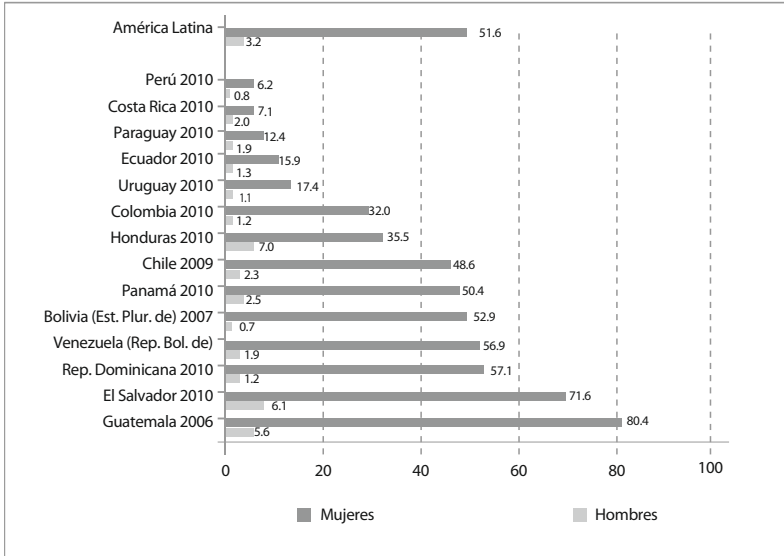
Gráfico 1
AMÉRICA LATINA (7 PAISES): TIEMPO DESTINADO AL TRABAJO TOTAL, REMUNERADO Y NO REMUNERADO, POR LA POBLACIÓN OCUPADA DE 15 AÑOS Y MÁS POR SEXO, ALREDEDOR DE 2010



Fuente: CEPAL, Informe anual 2012, Observatorio de Igualdad de Género para América Latina y El Caribe; Los Bonos en la Mira.

Gráfico 2

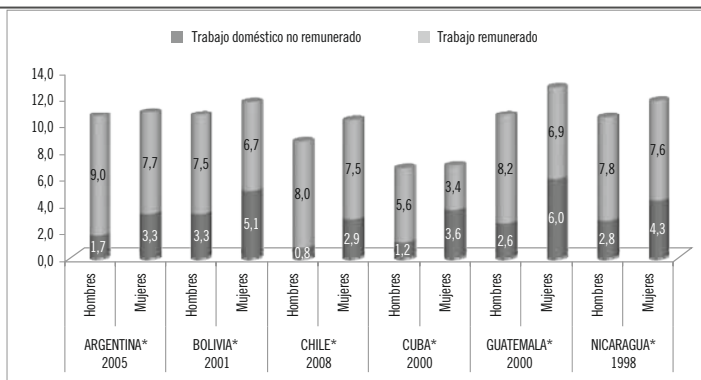
AMÉRICA LATINA (14 PAISES): TRABAJADORES INACTIVOS QUE DECLARARON COMO MOTIVO DE SU INACTIVIDAD TAREAS DE CUIDADO Y LABORES DOMÉSTICAS, POR SEXO (EN PORCENTAJES)



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

Gráfico 3:

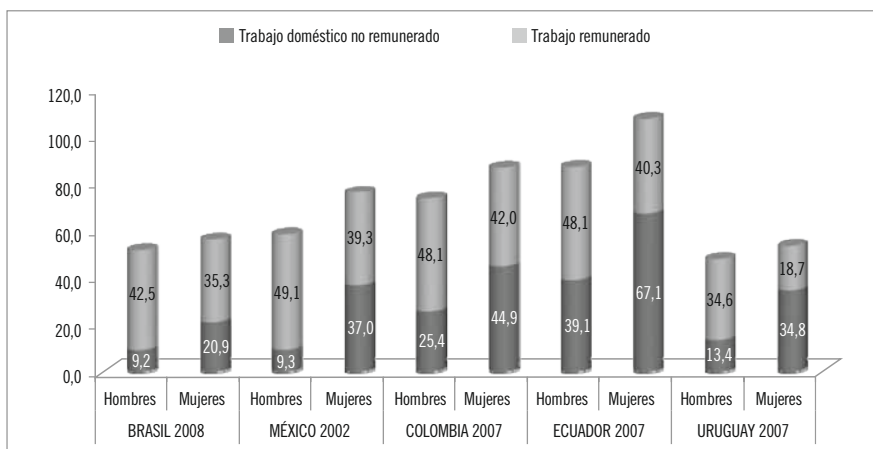
TIEMPO TOTAL DE TRABAJO REMUNERADO Y NO REMUNERADO (PROMEDIO HORAS DIARIAS)



Fuente: Elaboración propia sobre la base de CEPAL, División de Asuntos de Género, Recopilación Experiencias Encuestas Uso del Tiempo en los países (2010). Universo: Argentina (ciudad de Buenos Aires): Población ocupada 15 a 74 años; Bolivia (Est. Plur. de) Población ocupada de 7 años y más; Chile (Gran Santiago): Población ocupada de 12 años y más; Cuba (Municipio Habana Vieja): Población ocupada de 15 años y más; Guatemala: Población ocupada de 7 años y más; Nicaragua: Población ocupada de 6 años y más.

Este análisis puede complementarse con la encuesta exploratoria “Padres del Bicentenario” que realizó el Servicio Nacional de la Mujer de Chile (SERNAM)² en el año 2010 entre 800 padres. Una de las conclusiones principales de esta investigación es que si por un lado la mayoría de los padres se sienten “colaboradores”, por otro no asumen la misma “responsabilidad” en la crianza de sus hijos e hijas que las madres. El 77% de los encuestados considera que cuando los hijos e hijas están en el hogar la madre es la principal responsable de su cuidado, el 11% piensa que son los abuelos/as y en tercer lugar el 8% estima que son ellos mismos.

Gráfico 4
TIEMPO TOTAL DE TRABAJO REMUNERADO Y NO REMUNERADO (PROMEDIO HORAS SEMANALES)



Fuente: Elaboración propia sobre la base de CEPAL, División de Asuntos de Género, Recopilación Experiencias Encuestas Uso del Tiempo en los países (2010).
 Universo: Brasil: Población ocupada de 15 años y más; México: Población ocupada; Colombia: Población ocupada de 10 años y más; Ecuador: Población ocupada de 12 años y más; Uruguay: Población de 15 años y más.

Estos ejemplos contribuyen a iluminar la contradicción que existe en la actualidad entre los “nuevos discursos” y las “viejas prácticas” en los roles de cuidado de las mujeres y los hombres.

² <http://sernam.cl/portal/index.php/component/content/article/1-latest-news/1214-ministra-del-sernam-carolina-schmidt-entrega-estudio-sobre-los-padres-del-bicentenario>.

Con todo, si bien las transformaciones de los roles de género en el ámbito privado son aún atenuadas, se han producido al menos dos cambios interesantes. Primeramente, la capacidad de proveer del varón disminuyó y, en muchos casos, hasta resulta insuficiente para mantener a su núcleo familiar al precarizarse su trabajo, tanto en los montos de remuneración como en la estabilidad de los empleos. Lo cual afectó la autoridad del hombre como jefe de hogar pues es más limitada su calidad de proveedor (Olavarría, 2003).

Segundo, aparecen nuevos discursos sobre la maternidad y la paternidad, elementos centrales en la construcción de la feminidad y masculinidad. Hoy, la maternidad dejó de ser concebida como el “destino natural” de las mujeres para convertirse en un proyecto importante pero opcional, a combinar con su desarrollo personal, laboral y/o profesional. A su vez, el modelo emergente de paternidad responde a la demanda creciente sobre los varones para que asuman un mayor compromiso y responsabilidad en el ejercicio de las tareas domésticas y de crianza (Lupica, 2010b).

Adicionalmente, se ha desarrollado una mayor conciencia sobre la trascendencia de la paternidad activa o comprometida en el destino y desarrollo personal de los hijos/as como en los sentimientos de satisfacción o de fracaso de los propios varones. La paternidad presente y responsable mejora el desarrollo de la estructura psíquica y emocional de los hijos e hijas, favorece la inserción y desarrollo laboral de las mujeres y beneficia a los propios varones, para quienes la relación filial es una esencial fuente de bienestar y felicidad (Barker, 2008).

De esta manera, al menos desde los discursos, comienza a instalarse la idea de que el cuidado compartido favorece el desarrollo potencial de los miembros de la familia y proporciona la oportunidad de relaciones más igualitarias y nuevos modelos de socialización de las próximas generaciones. En este contexto, la parentalidad o la corresponsabilidad familiar se transforma en un componente esencial de la verdadera corresponsabilidad social (Maganto, Etxeberría y Porcel, 2009).

En rigor, estas mutaciones sociales y culturales no son lineales –más bien dibujan trayectos que van en diversas direcciones y a distintas velocidades–, y hasta el momento han resultado insuficientes. Si bien muchos de los hombres incrementaron su participación en el trabajo de cuidado, la principal responsabilidad sigue siendo asumida por las

mujeres. El modelo masculino en la sociedad ha demostrado ser muy resistente al cambio (Hochschild, 2008) y, por consiguiente, el hombre no se ha incorporado a las tareas de cuidado en el grado en que la nueva realidad social lo amerita. Pese a haber flexibilizado sus roles sociales, el papel de cuidador no ha sido asumido en un plano de igualdad con la mujer y, por ende, la reestructuración de los tiempos de dedicación no se ha alcanzado exitosamente.

Entre las causas de las resistencias al cambio sobresalen dos como las principales: por una parte, existe una fuerte identificación de los hombres con sus trabajos que tiene sus raíces culturales y simbólicas en los ideales tradicionales de paternidad proveedora. Por lo tanto, la mayoría de los hombres no reivindica los cuidados como un derecho y no reclama la igualdad de oportunidades para realizar las tareas de cuidado. Así, la barrera primordial para la concreción de un mayor compromiso de los hombres con las tareas del hogar y de cuidado consiste en que el modelo hegemónico, *male breadwinner*, sigue siendo un fenómeno estructural que se mantiene en la sociedad y en la esfera laboral.

Por otra parte, la organización tradicional del trabajo productivo también dificulta el mayor compromiso de los hombres con el cuidado. Si se analiza el ordenamiento jurídico laboral de los países de la región desde una perspectiva de género, resulta evidente que se creó pensando en un trabajador hombre del sector industrial, a jornada completa, responsable del sustento económico familiar, y que no precisa de medidas de conciliación porque no se lo considera responsable de las tareas domésticas y de cuidado.

En la mayor parte de los países de la región las disposiciones para facilitar la articulación entre trabajo y familia se refieren casi exclusivamente a los derechos de las mujeres –asumiendo su doble función de trabajadoras y madres– y casi nunca a los hombres –cuya función como trabajadores parece partir del supuesto de que existe una mujer que cubrirá las necesidades de cuidado de sus hijos e hijas–. Esta presunción se encuentra implícita en la distribución de licencias para las madres y los padres, y en la regulación sobre guarderías y espacios de cuidado infantil asociados al trabajo de las mujeres.

Aunque es indudable que tal patrón responde a una pauta cultural de las sociedades latinoamericanas, el hecho de que el Estado la refuerce por medio de la legislación y las políticas, y asigne a las mujeres una

doble función en el mismo acto en el cual regula las relaciones entre trabajadores y empleadores, es por demás significativo.

Por lo tanto, se vuelve necesaria una reforma institucional que acompañe los cambios acontecidos en la vida familiar y social, y facilite y promueva la asunción compartida de las responsabilidades familiares entre las mujeres y los hombres. En este sentido, la legislación laboral sobre protección de la maternidad y apoyo a los trabajadores con responsabilidades familiares es una herramienta esencial.

Una de las medidas que los marcos normativos laborales más modernos de la Unión Europea han comenzado progresivamente a adoptar son los permisos o licencias parentales, es decir, períodos de tiempo durante los cuales un trabajador o una trabajadora puede ausentarse de su puesto de trabajo con reserva de él por nacimiento, adopción o tutela de un hijo/a o para su cuidado, lo que garantiza la disponibilidad de tiempo y dinero (Pautassi, Fau y Gherardi, 2004).

Estas licencias forman parte de un destacado cambio jurídico caracterizado por la titularidad indiferenciada o neutra de los derechos de conciliación: se los reconoce como facultades individuales de los trabajadores y trabajadoras, con independencia de su sexo. Ello conlleva la asunción de un modelo de familia con una doble fuente de ingresos provenientes del trabajo del hombre y de la mujer, más en consonancia con la realidad familiar actual (Caamaño, 2008).

En este sentido, aunque las licencias parentales no figuran como tal en ningún convenio de la OIT, interesa destacar que el reconocimiento de la participación de los padres en las responsabilidades familiares en general y la licencia parental en particular están incorporadas implícitamente en el Convenio 156. Tanto en la Recomendación N° 191 -que acompaña al Convenio N° 183 (adoptado en 2000) sobre la protección de la maternidad- y en la Recomendación N° 165 (adoptada en 1981) -que acompaña al Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares N° 156- se sostiene que tras la licencia de maternidad la madre o el padre deberían poder disfrutar de un período de licencia parental sin perder el empleo y conservando los derechos que se derivan de él³.

³ Para más información, <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>.

En consecuencia, se concluye que las políticas parentales pueden ser consideradas como un instrumento válido para lograr la corresponsabilidad familiar entre hombres y mujeres, están implícitamente incorporadas en los Convenios y Recomendaciones de la OIT, y, por lo tanto, su implementación es obligatoria para aquellos países que han ratificado dichos instrumentos internacionales.

En síntesis, el concepto de parentalidad en las políticas de protección social en el ámbito laboral responde a la necesidad de reducir la discriminación en el mercado laboral debido a un desequilibrio de género de las responsabilidades familiares y de reconocer el cuidado como un derecho garantizado por el Estado. De este modo, se pretende promover la incorporación y desarrollo de las mujeres en el mundo del trabajo y la participación equitativa de hombres y mujeres en el cuidado, a fin de lograr, así, una mejor compatibilización entre el ámbito familiar y laboral para ambos.

Capítulo II

MARCOS NORMATIVOS EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE: AVANCES Y DESAFÍOS

1. Políticas de apoyo al cuidado compartido

En América Latina y el Caribe aún no se han producido rupturas apreciables en las concepciones culturales predominantes que consideran que la reproducción social es una responsabilidad de las familias, en especial de las mujeres, y no una necesidad de las sociedades. Por ende, no sorprende la ausencia de una política pública integral de cuidado, cuya resolución continúa a cargo de las familias, y hacia su interior, de las mujeres.

Lo que existe entonces en la mayoría de los países de la región es un conjunto de políticas –sociales, educativas, de salud o seguridad social– que fueron diseñadas con otros fines y para atender otras necesidades pero que en la práctica contribuyen al fin conciliatorio y al cuidado.

Se trata de políticas sociales focalizadas en aquellos hogares que viven en situación de vulnerabilidad y pobreza. Pero, pese a las externalidades positivas que sobre el cuidado pueden tener las medidas, estas adolecen de algunas deficiencias: en primer lugar, llegan a una población muy acotada y en situación de riesgo social. Ejemplo de ello son los subsidios a madres solas con hijos e hijas menores de edad, los subsidios a la provisión privada de servicios de cuidado, o los sistemas de pensiones no contributivas para mayores de 70 años en condición de pobreza o para madres con mayor cantidad de niños y niñas, entre otras (Pautassi L., 2010).

Segundo, estas acciones no fomentan la redistribución de las tareas de cuidado y fortalecen el orden genérico actual: “mujeres cuidadoras” y “hombres proveedores”. Así, en los programas de transferencias condicionadas de ingresos implementados por diversos países de la región, las mujeres son las principales receptoras del beneficio monetario a cambio de lo cual deben asistir a los talleres de nutrición, salud, reuniones escolares y garantizar la permanencia de los hijos e hijas en la escuela.

Tercero, algunos países han formado alianzas entre el Estado y organizaciones comunitarias para la provisión de cuidado infantil para sectores sociales en situación de vulnerabilidad. Es el caso de Colombia (programas públicos de cuidado infantil del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar), Perú (Programa Wawa Wasi), México (Estancias Infantiles) y Honduras (Empresas Maternales). A pesar de lo cual, la oferta de infraestructura y de servicios públicos de cuidado es insuficiente en la mayoría de los países de la región, mientras que la mercantil segmenta su acceso y agudiza las desigualdades entre las propias mujeres y entre las generaciones venideras.

Basta recordar que la gran mayoría de los niños y niñas de América Latina y el Caribe no asisten a sala cuna o jardín infantil: en Colombia, el 52% de los niños/as menores de cinco años permanecen en su casa a cargo de un adulto; el 8,5% es cuidado por algún familiar mayor de edad y el 1,7% acude con su madre al trabajo. En México, el 84% de los niños y niñas menores de edad se encuentran a cargo de sus madres, el 9% de otro familiar y solo el 2% asiste a una guardería pública o privada (Salvador, 2007, citado en OIT-PNUD, 2009: 100).

Cuarto, los escasos servicios públicos de cuidado que se han implementado en los países de la región son para los niños y las niñas en edades tempranas, mientras que aquellos para personas mayores, enfermas o con discapacidades no han sido casi considerados en las instituciones sociales de la región⁴.

Otra de las políticas que sin constituir una medida conciliatoria tiene efectos en las posibilidades de compatibilizar trabajo y familia para las mujeres y los varones es la educación prebásica y básica obligatoria. Puede aseverarse que la provisión de educación de calidad desde edades tempranas y con jornadas escolares extendidas que se adapten a los horarios de trabajo de las madres y los padres constituye una de las principales garantías de acceso al mercado laboral para las mujeres, a la vez que estimula el desarrollo temprano de los niños y niñas.

Sin embargo, en la mayoría de los países de Latinoamérica y el Caribe la cobertura de los servicios de educación preescolar llega a ser masiva recién a partir de los cinco años. Al respecto, es deseable destacar

⁴ Con excepción de los servicios públicos de salud, que atienden la mayor proporción de la internación crónica.

como buena práctica el ejemplo de Chile⁵ y Cuba⁶, países en los cuales se han iniciado programas de ampliación de la jornada escolar, lo que aporta evidentes resultados conciliatorios, a la vez que cumple objetivos educativos y de socialización.

Adicionalmente, la principal oferta de educación básica en jornada extendida y de calidad es privada y está sujeta a una lógica de mercado, por lo que es accesible solo para las familias de mayores ingresos. Este es un factor de reproducción de desigualdad social, ya que los niños y niñas de medios sociales más desfavorecidos son los que más necesitan y se benefician con los programas de educación temprana, aunque también son los que más probabilidades tienen de ser excluidos de dichas iniciativas (OIT-PNUD, 2009).

Se puede concluir que en la región las medidas de conciliación propiamente dichas están restringidas casi con exclusividad a las regulaciones laborales para la protección de la maternidad en el trabajo y de apoyo a las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares. Pero en estos países, la relativamente baja proporción de hombres y sobre todo de mujeres cuyo trabajo se encuentra amparado por la legislación laboral, hace suponer que son muy pocas las personas que cuentan con esos beneficios.

Efectivamente, las medidas de conciliación vigentes en la normativa laboral tienen una cobertura muy acotada debido al alto porcentaje de empleo informal en los países de la región, que perjudica principalmente a las mujeres. Según datos de la OIT (2010c), el empleo informal total afectaba en 2010 al 53,8% de los trabajadores de la región: al 50,9% de los hombres y al 57,6% de las mujeres⁷. Esto significa que solo cuatro de

⁵ La ley nacional N° 19.532 en 1997, sus reglamentaciones y modificación, ha establecido la implementación de la Jornada Escolar Completa (JEC) en todas las escuelas primarias estatales (ya sean municipales o administradas por corporaciones municipales) y particulares subvencionadas del país. La implementación de la JEC no fue un hecho aislado y formó parte de un proceso de reforma más amplio, iniciado con la recuperación democrática y profundizado a mediados de los 90, para corregir las profundas desigualdades educativas y la baja calidad educativa existente. Las jornadas escolares aumentaron de 30 a 38 horas pedagógicas semanales en educación básica y de 36 a 42 en educación media (cada hora pedagógica equivale a 45 minutos), en un año lectivo de 40 semanas. Lo cual se tradujo en que los alumnos en toda su enseñanza básica y media con jornada escolar completa (JEC) asisten al equivalente de dos años más de clases comparados con los estudiantes en jornadas simples.

⁶ En Cuba se ha implementado la doble sesión en la escuela primaria y secundaria básica.

⁷ Estos indicadores surgen del reprocesamiento de datos de las encuestas de cinco países: Colombia,

cada diez mujeres que trabajan de manera remunerada están cubiertas por la normativa laboral referida a las medidas de protección de la maternidad y apoyo a los trabajadores/as con responsabilidades familiares.

Más allá de la escasa cobertura, las regulaciones laborales para las y los trabajadores de la región representan la política conciliatoria más relevante.

2. Balance de los marcos legales sobre conciliación trabajo-familia

La protección de la maternidad ha sido una de las principales preocupaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde su primer año de existencia, en el que se elaboró el primer convenio sobre la protección de la maternidad: el Convenio N° 3 (C3) en 1919. Aunque con el tiempo se han adoptado nuevos convenios –el N°103 (C103) en 1952 y el N° 183 (C183) en 2000– las preocupaciones primordiales de esa organización continúan siendo las mismas: permitir que las mujeres combinen satisfactoriamente sus funciones procreadoras y productivas e impedir el trato desigual en el empleo a causa de su función reproductiva.

De hecho, el tema de la conciliación laboral comenzó a ser parte del debate internacional desde principios del siglo XX. Desde la propia constitución de la OIT, se ha brindado máxima importancia a la promoción de los derechos legales de las mujeres como una cuestión de justicia social, a partir del supuesto de que la mejoría de sus condiciones de acceso al empleo, a la formación, al trabajo y a la protección social son factores fundamentales para la eliminación de la pobreza.

Años más tarde, la Declaración de Filadelfia (1944) se consagra como uno de los instrumentos relativos a los derechos de las mujeres que se mantiene en la actualidad. En ella se reafirman los principios fundamentales sobre los cuales se apoya la OIT: “Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar

Ecuador, México, Perú y Panamá. Asimismo, en dicho análisis se considera que el empleo informal incluye: trabajadores por cuenta propia dueños de sus propias empresas del sector informal; trabajadores familiares auxiliares; miembros de cooperativas de productores informales; asalariados que tienen empleos informales en empresas del sector formal, informal o en hogares; y trabajadores por cuenta propia que producen bienes exclusivamente para el propio uso final de su hogar, si dicha producción supone una aportación importante al consumo total del hogar.

material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica en igualdad de oportunidades”.

Específicamente en materia de conciliación, en 1965 la OIT aprobó la Recomendación N° 123 (R123) sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, con el objetivo de promover medidas que les permitieran cumplir con ellas, tanto familiares como profesionales, pero sin cuestionar la desigual división del trabajo que había detrás. “A partir de entonces, fue ganando terreno la convicción de que todo cambio en la función tradicional de las mujeres debía ir acompañado por un cambio en la función atribuida a los hombres, reflejando una mayor participación de los hombres en las tareas familiares y domésticas...” (OIT, 2003).

Además, en 1981 se aprobó un convenio específico sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, el Convenio N° 156 (C156), que promueve la igualdad efectiva de oportunidades y trato para las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades familiares y establece la obligación de los Estados de incluir en sus políticas públicas las medidas necesarias para garantizar el ejercicio de este derecho.

Los convenios de la OIT han tenido un notable impacto en el marco conceptual y en las legislaciones internas de los países de América Latina y el Caribe. De acuerdo con el grado de su cumplimiento, pueden registrarse estos avances en los marcos de conciliación de la región⁸:

- **Todos los países prevén prestaciones pecuniarias para la mujer durante la licencia de maternidad⁹, e incluso varios han extendido las licencias a las madres adoptivas¹⁰.**
- Es frecuente que las legislaciones nacionales permitan o prescriban cambios en la duración de la licencia de maternidad si durante el

⁸ Para más información, ver Anexo I: Legislación de países de América Latina y el Caribe sobre la protección a las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares.

⁹ Pese a ello, en algunos países la prestación no abarca el período entero de la licencia mínima obligatoria. Por ejemplo, en Paraguay las prestaciones por la baja cubren solo 9 de las 12 semanas que dura la licencia, y en Haití se pagan 6 de las 12 semanas de duración normal de la licencia.

¹⁰ Perú otorga 30 días de licencia a madres adoptivas, Guatemala, Uruguay y Colombia otorgan un período similar al postnatal regular del país, mientras que Brasil –en caso de adopción de menores de un año– y Costa Rica otorgan a madres adoptivas una licencia que equivale a la totalidad del beneficio de maternidad.

embarazo o el parto tiene lugar algún acontecimiento no habitual o inesperado, tal cual aconseja la OIT en el C183 y la R191¹¹.

- La mayoría de los países cumplen con el C183 que marca que las prestaciones relativas a la maternidad deben ser costeadas por el Estado y no por los empleadores, a no ser que la ley así lo indique¹². Esto, con el fin de impedir que se discrimine a las mujeres en el mercado de trabajo por el incremento del costo de su contratación para el empleador asociado a su condición de madres (presentes o futuras).
- Todos los países legislan sobre la protección contra el despido por razones relacionadas con la maternidad¹³, fuero que cubre la duración de la licencia de maternidad y, en la mayoría de los casos, también el embarazo y el tiempo de lactancia.
- Entre otras medidas contra la discriminación por razones vinculadas a la maternidad, la mayoría de los países garantizan el derecho de la trabajadora a volver al mismo puesto o a uno equivalente tras su licencia de maternidad, y se prohíbe la exigencia de un examen de embarazo a una mujer que solicita un empleo (excepto para actividades de alto riesgo). Dicha prohibición está explícitamente legislada en Brasil, Chile, El Salvador, Honduras y Venezuela, mientras que en Colombia, Guatemala, Haití, Jamaica y Uruguay la ley prohíbe la discriminación por razones de embarazo. Es decir, se restringe indirectamente la exigencia del examen.
- Salvo en algunas naciones del Caribe, las legislaciones protegen la lactancia como tiempo de trabajo y, por tanto, este es remunerado.
- **Uno de los principales avances en materia de conciliación consiste en que varios países han comenzado a reconocer el derecho del padre a participar en el cuidado y atención de los hijos e hijas recién nacidos mediante la licencia por paternidad.** En la mayoría de los

¹¹ Algunos países prevén una licencia adicional en caso de enfermedad o complicaciones (Bolivia, Chile y Paraguay), o en caso de nacimientos múltiples (Cuba y Nicaragua amplían dos semanas el período de licencia de maternidad en esos casos), mientras que otros prevén períodos de baja especiales en caso de aborto espontáneo, mortinato, muerte u otras complicaciones debidas a anomalías en el parto (Nicaragua y Panamá).

¹² Respecto a las fuentes de las prestaciones, la mayoría de los países emplean o bien sistemas de seguridad social (59%) o bien sistemas mixtos (34%), mientras que solo el 7% de los países de la región tiene un sistema en el que las prestaciones son responsabilidad del empleador (Haití y Jamaica).

¹³ Con excepción de Antigua y Barbuda, Guyana y México.

casos, el tiempo varía entre dos y cinco días, a excepción de Ecuador (10 días) y Venezuela (14 días). Dicho período suele ser remunerado a cargo del empleador (Brasil), a través del sistema de la seguridad social (Colombia), o puede ser una licencia no remunerada (Bahamas). También, en algunas naciones se reconoce este beneficio a los padres adoptivos.

- En determinados países, y de acuerdo con la R165 de la OIT, en caso de fallecimiento de la madre en el parto se extienden los beneficios de la maternidad al padre (Cuba y Chile).

Sin desconocer estos aspectos positivos, en América Latina y el Caribe las legislaciones de protección de la maternidad y ayuda a los trabajadores/as con responsabilidades familiares presentan algunas limitaciones que afectan sus posibilidades para conciliar el ámbito laboral y el familiar.

i) En primer lugar, la normativa rige solo en el caso de la población asalariada formal, es decir, para solo cinco de cada diez trabajadores masculinos y cuatro de cada diez trabajadoras femeninas de la región (OIT, 2010c). Ello genera grandes exclusiones e inequidades respecto a quienes no son asalariados formales, y afecta negativamente a trabajadores autónomos, por tiempo parcial, rurales, los empleados en el sector informal, en pequeñas empresas o en el servicio doméstico. Estos son sectores en los que se insertan principalmente mujeres y hombres en situación de pobreza, con mayor cantidad de hijos e hijas y que no cuentan con los años de escolaridad suficientes para mejorar la posición que ocupan en el mercado de trabajo (Lupica C., 2010a).

En varios países se excluyen expresamente determinadas categorías de trabajadoras en el ámbito de la legislación de maternidad, tales como¹⁴ las trabajadoras domésticas (Honduras* y Panamá*); las familiares del empleador o las mujeres que trabajan en empresas familiares (Ecuador*, República Dominicana*); las trabajadoras ocasionales o temporeras (República Dominicana*, Honduras* y Panamá*) y las trabajadoras agrícolas (Bolivia, en caso de que los empleados sean menos de diez).

¹⁴ Se marcan con asterisco (*) los países en los que el grupo afectado de trabajadoras está cubierto en lo que respecta a la licencia de maternidad pero no a las prestaciones pecuniarias.

Los altos niveles de informalidad en América Latina y el Caribe son consecuencia de dos procesos diferentes: la elección y la exclusión. En el primer caso, un número de empresas y personas –trabajadores y trabajadoras independientes– optan por no pertenecer a las instituciones formales (elección de la informalidad o escape de la formalidad). Es el caso de muchas mujeres, especialmente las casadas con hijos e hijas, que prefieren el empleo por cuenta propia sobre los trabajos asalariados para equilibrar mejor sus responsabilidades familiares y laborales. En el segundo, se trata de asalariados y asalariadas informales que ocupan esos empleos porque no encontraron un empleo ya sea como asalariado formal o como trabajador independiente y preferirían cambiar su ocupación (exclusión de la formalidad) (Perry G., et al., 2007).

Según datos del Banco Mundial, el empleo informal (no registrado con la seguridad social) asciende a 56% del empleo urbano en la región y comprende, por una parte, los informales independientes (los cuenta propia y dueños de microempresas) que representan el 24% del empleo urbano –que va desde 20% o menos en Argentina, Brasil, Chile y Uruguay, hasta más de 35% en Bolivia, Colombia, Perú, la República Dominicana y Venezuela–. Por la otra, los trabajadores y trabajadoras informales asalariados/as, que dan cuenta de cerca de 30% del empleo urbano y más de la mitad del empleo informal total –que varía desde el 17% en Chile, hasta más de 40% en Bolivia, Ecuador, Guatemala, México, Nicaragua, Paraguay y Perú–.

Más allá de que la informalidad resulte de políticas inadecuadas, mecanismos de exclusión, o decisiones de costo-beneficio de las empresas, los trabajadores y las trabajadoras, representa una crítica fundamental al Estado latinoamericano en cuanto al incumplimiento de sus funciones de garantizar seguridad jurídica y económica, igualdad de oportunidades, y una adecuada provisión de bienes públicos. En particular, las actuales políticas de conciliación y cuidado resultan poco efectivas debido a la baja cobertura de las mismas.

ii) En segundo lugar, las normas laborales tienden a centrarse en demandas de tiempo de cuidado muy limitadas y relacionadas con la protección de la madre trabajadora en el período de gestación, alumbramiento, posparto y lactancia y no necesariamente consideran las necesidades de los receptores del cuidado.

Respecto a la duración de la licencia de maternidad, en la mayoría de los países (el 73,3%) analizados su extensión se encuentra por debajo del límite mínimo de 14 semanas establecidos por el C183 de la OIT, y solo tres (el 10%) establecen la extensión de la licencia a 18 semanas, tal cual se estipula en la R191.

Duración de la licencia de maternidad		Países de América Latina y el Caribe		
OIT	Semanas	Total	Porcentaje	Países
<i>Recomendación Nro.183</i>	18	3	10%	<i>Chile, Cuba y Venezuela</i>
<i>Convenio Nro. 183</i>	<i>Entre 14 y 17 semanas</i>	6	20%	<i>Belice, Brasil, Colombia, Costa Rica, Panamá y Uruguay</i>
<i>No cumplen con convenios / recomendaciones OIT</i>	12 y 13	20	66,6%	<i>Antigua y Barbuda, Argentina, Bahamas, Barbados, Bolivia, Dominica, Ecuador, El Salvador, Granada, Guatemala, Guyana, Haití, Jamaica, México, Nicaragua, Paraguay, Perú, República Dominicana, Santa Lucía, Trinidad y Tobago</i>
	< 12	1	3,3%	<i>Honduras</i>
-	-	30	100%	-

Fuente: Elaboración propia.

Pero no solo los niños/as pequeños requieren de cuidado sino también los hijos/as de más edad, e incluso otros miembros de la familia directa, como los adultos mayores, enfermos o las personas con discapacidad. Así, un desafío para la región consiste en diseñar normas –hoy inexistentes– que posibiliten a los trabajadores y trabajadoras asumir el cuidado de sus progenitores, algo que ocurre cada vez con mayor frecuencia dado el acelerado proceso de envejecimiento de la población en la región¹⁵: la población de 60 años y más representaba en 1975 el 6,5% de la población total en América Latina y el Caribe; en 2000 ese porcentaje alcanzó el 8,2%, y se espera que en 2025 esta cifra sea cercana al 15% y en 2050 al 24%. Es decir, que dentro de cuarenta años, una de cada cuatro personas tendrá 60 años y más (CELADE, citado en Valenzuela M.E., 2010: 258).

¹⁵ La excepción es la República Bolivariana de Venezuela en cuya Constitución se establece que “el padre y la madre tienen el deber de criar, formar (...) a sus hijos o hijas, y estos o estas tienen el deber de asistirlos o asistirlos cuando aquel o aquella no puedan hacerlo por sí mismos o por sí mismas” (artículo 76).

El crecimiento la población adulta mayor trae consigo nuevos requerimientos de cuidados de personas dependientes. Con la edad se produce un progresivo deterioro biológico y un lógico aumento de los problemas de salud, declinación de las capacidades funcionales y de autonomía de las personas mayores.

Es necesario entonces tener en cuenta que los sistemas de cuidado orientados hacia la tercera edad tienen requisitos especiales, ya que requieren de conocimientos específicos, implican mayor desgaste físico y plantean más dificultades para combinarlos con otras actividades.

A su vez, el cuidado de personas longevas y enfermas es el que menos se distribuye entre hombres y mujeres. Atender enfermos y ancianos son tareas que emprenden casi exclusivamente las mujeres. Por tanto, el aumento de la esperanza de vida y el consiguiente incremento de la tasa de dependencia de los mayores junto con el crecimiento de la tasa de participación laboral de las mujeres hacen suponer que se agudizará el problema de cuidados insatisfechos de los adultos mayores. Más personas requerirán más cuidados y habrá menos cuidadoras familiares para atenderlos (Valenzuela M.E., 2010: 266 y 267).

No obstante estas realidades, la legislación laboral actual solo prevé una licencia entre uno y tres días, según los países, para los trabajadores y trabajadoras en caso de muerte de padres o suegros. Es apreciable así que el déficit de atención de los adultos mayores es mucho mayor que el de la atención de los niños/as y seguramente crecerá, por lo que es insoslayable plantearse el cuidado de los adultos mayores como una prioridad a abordar por los países en el más breve plazo posible.

Modelo mixto para los servicios de cuidado en Uruguay

Un ejemplo de buena práctica en la región lo constituye Uruguay, el país con la mayor proporción de personas mayores de 60 años, y que ya se plantea la idea de crear un organismo regulador, con participación del Estado, los gobiernos locales, los usuarios y otras instituciones, que garantice la calidad de los cuidados, su acceso universal, su evaluación y la formación de cuidadores.

Si bien la propuesta está aún en una etapa de debate, las orientaciones generales son crear un modelo mixto, en el que los servicios sean prestados por el sector privado, el público y las organizaciones de la sociedad civil, de forma que se aproveche la experiencia acumulada por todas las instituciones que se ocupan de este tema.

En una lógica de financiamiento compartido, se ha considerado que los servicios de cuidados para las familias de altos ingresos se contraten en el mercado y cuando estos sean requeridos por las familias más pobres exista un subsidio estatal.

El Gobierno del Uruguay está estudiando un modelo de financiamiento progresivo y compartido, en el que las personas aportarían de forma proporcional a sus ingresos y el Estado entregaría un subsidio complementario (Valenzuela, 2010: 279).

iii) Tercero, salvo la licencia por paternidad, las demás medidas relativas a la conciliación de responsabilidades laborales y familiares son una excepción. En efecto, el C156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares ha sido ratificado solo por diez de los treinta países de la región.

Por otra parte, son pocas las legislaciones que consideran el permiso en caso de enfermedad de los hijos/as o de otros miembros de la familia directa de la trabajadora o del trabajador. Ello se agrava, ya que las licencias parentales son inexistentes en la región, excepto en Cuba y en Chile¹⁶. En Cuba, los padres pueden decidir que uno de ellos se quedará en casa cuidando a su hijo/a hasta que este cumpla un año de edad, a cambio de una retribución equivalente al 60% del beneficio de la licencia maternal. En Chile, si ambos padres trabajan de manera remunerada, la madre puede decidir traspasar hasta seis semanas de su permiso postnatal parental (12 semanas) al padre, quien recibe un subsidio equivalente a su salario con un tope mensual de 66 UF.

¹⁶ En Argentina existe el derecho opcional de excedencia de tres a seis meses al término de la licencia de maternidad. Pero es exclusivo para las mujeres que decidan cuidar a su hijo durante el primer año de vida y sin goce de remuneraciones ni aportes a la seguridad social. Tampoco se cuenta como tiempo de servicio.

Asimismo, son excepcionales los países que explicitan el deber del empleador de brindar los servicios de centros de cuidado en el local de trabajo o a través de la contratación de un proveedor externo. Cuando lo hacen, esta obligación se define en función del número de empleadas femeninas, con excepción de Bolivia, Ecuador y Paraguay.

iv) La cuarta limitación es que el marco normativo actual tiene fuertes sesgos de género y fortalece la concepción tradicional de mujeres cuidadoras y varones “trabajadores ideales”, sin obligaciones y/o deseos de involucrarse en las tareas familiares y del hogar. Tres claros ejemplos de esta inequidad: primero, los hombres no tienen derecho al “fuero paternal”, lo que indica que pueden ser despedidos durante la gestación de su hijo/a e incluso después del momento del parto, durante su licencia por paternidad.

Segundo, mientras que la licencia por maternidad es 12 a 13 semanas en la mayoría de los países de la región, la licencia por paternidad dura entre 2 a 5 días en el caso de los asalariados registrados.

De igual modo, en la mayoría de los países el derecho de acceder a servicios de cuidado en el lugar de trabajo está diseñado y restringido a las mujeres. Con esta disposición, en la ley se presupone que será la madre quien concurrirá al lugar de trabajo con su hijo/a, se permite al empleador no contratar un mayor número de trabajadoras para evitar la carga extra que supone costear una nueva sala de cuidado infantil, y excluye del beneficio a los varones incluso en el caso de aquellos empleados en empresas en las cuales existen salas cunas o jardines maternales.

La discriminación o restricción de beneficios para los varones reafirma a las mujeres en el rol de responsables casi únicas del cuidado del hogar, lo que obstaculiza tanto su inserción y desarrollo en el trabajo remunerado como el ejercicio efectivo de una paternidad comprometida por parte de los varones.

v) Un quinto y último aspecto importante sobre la legislación laboral es su grado de cumplimiento, el cual puede ser vulnerado por dos vías principales: una, debido a la evasión y falta de fiscalización¹⁷,

¹⁷ En Costa Rica la legislación es a menudo violentada, ya que a muchas mujeres las despiden

y otra, por las condiciones de muchos trabajos que limitan de hecho la posibilidad de gozar de los derechos laborales¹⁸. Es sabido que existen ciertas ocupaciones que por sus horarios o por lo extenso de la jornada laboral parecieran requerir una disponibilidad constante de los trabajadores y trabajadoras, lo cual es incompatible con las responsabilidades de cuidado.

En suma, en la mayoría de los países de la región se percibe la ausencia de una política integral de cuidado, quedando las medidas de conciliación limitadas casi con exclusividad a las regulaciones laborales para las y los trabajadores asalariados. Pese a la importancia de los marcos normativos, es necesario continuar trabajando en la expansión de su cobertura, ya que en estos países son muy pocas las mujeres y los hombres que tienen un trabajo regulado por la legislación laboral –solo cuatro de cada diez trabajadoras y uno de cada dos trabajadores–. A su vez, se vuelve necesaria la revisión de las legislaciones laborales ya que las actuales no contribuyen con la fuerza necesaria a revertir el rol de la mujer como cuidadora y no permiten o no incentivan la participación de los hombres en las tareas de cuidado.

durante el embarazo. Si bien no existen cifras que puedan dar cuenta de la magnitud real de este hecho, en el año 2005 esta fue la denuncia más numerosa en la inspección del trabajo: 68% de todos los casos reportados en la categoría de casos especiales. En este mismo sentido, un sondeo realizado por la Unidad de Género del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) determinó que muchas mujeres “no pueden disfrutar de la totalidad de la licencia de maternidad por recibir amenazas de despido por parte de sus empleadores”, “no pueden disfrutar del período de lactancia” o “son despedidas cuando regresan de su licencia de maternidad para que no disfruten del período de lactancia” (Unidad de Género del MTSS, 2009) (OIT, 2010: 17).

¹⁸ En República Dominicana el derecho a la lactancia no se cumple porque el contexto nacional no lo permite. Por ejemplo, el período establecido para la lactancia no es factible mientras no haya servicios de guardería en las empresas (OIT, 2010: 42-43).

Capítulo III

CORRESPONSABILIDAD SOCIAL Y PARENTALIDAD EN LA AGENDA DE LOS ACTORES

1. El impulso de los movimientos de mujeres y el Sistema de las Naciones Unidas

La insuficiencia de políticas de promoción del cuidado compartido y de normativas relativas al apoyo de las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades familiares no hacen sino reflejar el escaso peso que ha tenido este tema en el debate público y en la agenda política de la región. Pero cada vez son más los sectores que desde la sociedad civil, las organizaciones empresariales, sindicales, instituciones estatales, a nivel nacional e internacional, se suman al esfuerzo por impulsar y concretar propuestas viables y eficaces.

Efectivamente, durante las últimas tres décadas los movimientos de mujeres han sido activos protagonistas en los avances de instalación de la temática en la agenda pública. En especial, esto ocurre porque el movimiento feminista en América Latina forma parte de los procesos de modernización política y cultural y de los procesos generales de conquista de los derechos sociales (Montaño Virreira, 2010: 26).

Así, la emancipación de las mujeres ha ido de la mano de la crítica feminista a la división sexual del trabajo, a la familia que la sustenta y a la valorización diferenciada del ámbito público y privado en desmedro del trabajo femenino. Desde esta perspectiva, la división sexual del trabajo es una categoría descriptiva y analítica, resultado de relaciones de poder y de la subordinación de las mujeres, y sirve para develar la naturalización de las cualidades femeninas y de la sumisión y el cuidado.

A lo largo de la historia se reconocen al interior del pensamiento feminista distintas corrientes teóricas sobre el trabajo no remunerado, tema que en los últimos años ha resurgido con gran énfasis entre las distintas disciplinas y enfoques, como la llamada economía del cuidado (Carrasco, 2003; Picchio, 1999; Drancourt y Catrice, 2008; Giosa y Rodríguez, 2009; Esquivel, 2012); la reingeniería del tiempo (Darcy de Oliveira, 2005); la perspectiva de derechos del cuidado (Cepal, 2007); la medición y comparación del tiempo destinado al cuidado por mujeres y varones como medida de desigualdad (Durán, 2009; PNUD-Levy, 2013); la conciliación entre la vida familiar y laboral (OIT-PNUD, 2009;

Martinez Franzoni, 2010); y la realidad demográfica y los cambios en la estructura y dinámica de las familias latinoamericanas (CEPAL, 2009; Arriagada, 2009), entre otros¹⁹.

El abordaje multidisciplinario que caracteriza al pensamiento feminista se presenta como un aporte fundamental para hacer un diagnóstico y pensar en respuestas de políticas públicas para atender el problema del cuidado desde un enfoque de corresponsabilidad social.

Sumado a los aportes de los movimientos feministas, en el plano internacional e institucional, el Sistema de las Naciones Unidas jugó un papel preponderante para integrar este tema en las agendas gubernamentales e influir en la transformación de una cultura discriminatoria²⁰. El estímulo de sus iniciativas legitimó el tema, impulsó el compromiso de la comunidad internacional e impactó en la creación de diferentes mecanismos nacionales para la igualdad de género.

Así, en el año 1975 se llevó a cabo la Primera Conferencia Mundial sobre la Condición Jurídica y Social de las Mujeres en Ciudad de México, en coincidencia con el Año Internacional de la Mujer de las Naciones Unidas. Además, por mandato de la Asamblea General se proclamó al período 1975-1985 como Década de la Mujer, lo que trajo apreciables impactos y transformaciones.

La Conferencia Mundial fue la primera de una serie de reuniones cuyo objetivo era comprometer a los Estados en la adopción de estrategias y planes de acción para modificar la condición social de las mujeres y considerarlas no como meras receptoras de apoyo, sino como participantes activas de este proceso. De las conclusiones de la Conferencia surgió la iniciativa de formular una Convención sobre la Eliminación

¹⁹ Para una síntesis de la trayectoria histórica y académica de los aportes del debate feminista acerca del valor del trabajo no remunerado de las mujeres, ver Montaña Virreira y Calderón Magaña (2010).

²⁰ Por ejemplo, en la Sexta Conferencia Regional sobre la Integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y social de América Latina (1994), se aprobó el Plan de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe (1995/2001). En él se establece la promoción de la parentalidad: “Apoyar a las familias en el mejoramiento de sus habilidades parentales, a fin de contribuir a reducir los sesgos de género; promover la consideración de la familia como el ámbito en que el proceso de socialización contribuye en forma significativa a originar la división del trabajo por género, así como los estereotipos basados en el género” (Acción estratégica VI.f). Asimismo, “promover y alentar la participación de la mujer y el hombre en pie de igualdad, alentando medidas tales como las licencias familiares para mujeres y hombres, de modo que tengan más posibilidades de equilibrar sus responsabilidades domésticas y públicas” (Acción estratégica VI.i).

de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW), que nace en 1979 y entra en vigor como tratado internacional en 1981. La CEDAW convoca a los gobiernos a adoptar políticas y medidas legislativas para eliminar todas las formas de discriminación y plantea la posibilidad de establecer acciones positivas para ello.

En 1995, las Naciones Unidas organizaron la IV Conferencia Mundial, en Beijing. La plataforma resultante de esta conferencia fue incorporada por unanimidad por los gobiernos, los que asumieron el compromiso de incluir de manera más real una dimensión de género en todas sus instituciones, políticas, procesos de planificación y de adopción de decisiones.

Junto con la CEDAW, la Plataforma de Beijing es considerada como un reglamento internacional sobre las medidas a emprender para lograr una igualdad entre mujeres y hombres. Fueron instrumentos muy valiosos para lograr el compromiso de los gobiernos en la potenciación del papel de la mujer y su empoderamiento, y también para comunicar los principales temas de debate en relación con la condición y situación de las mujeres.

El aporte de los movimientos de mujeres y del Sistema de Naciones Unidas fue y continúa siendo fundamental para el impulso del cuidado compartido y la parentalidad. Cabe recordar que gracias al impulso de estos actores, en los años 80 comienza en la región y desde las ciencias sociales –sistemática y acumulativamente– la investigación sobre los varones, que pasan así a ser objeto de estudio. “Sus cuerpos, subjetividades, comportamientos y aquello denominado lo masculino es sometido a escrutinio científico. Se comienza a deconstruir la masculinidad, a desnaturalizarla” (Valdés, citado en Olavarría J., 2003: 95). A partir de allí, los estudios del rol de los hombres como padres, fundamentalmente de corte cualitativo, han aumentado en la región (Olavarría, 2003; Faur, 2004; Barker, 2008; Lupica, 2010b).

A nivel internacional, las conferencias de El Cairo (1994) y Beijing (1995) sirvieron para llamar la atención hacia los papeles de los hombres en las familias y establecieron plataformas para involucrarlos en la promoción de la equidad de género, incluyendo la mayor participación de los hombres en su paternidad. En el contexto centroamericano, la

CEPAL propició la realización de estudios sobre paternidad y la creación del Istmo Centroamericano para la promoción de la Paternidad Responsable en Centroamérica. A su vez, en el año 2001, auspició y promovió en Costa Rica un seminario regional de paternidad responsable, en el cual determinó que las iniciativas de esta naturaleza deben ir acompañadas de políticas públicas estructurales en las áreas de educación, salud y trabajo (Alatorre J., 2001). En 2012, el Informe OIT-PNUD, ONU Mujeres, *Combatiendo la Desigualdad desde lo básico, Piso de protección social e igualdad de género* (2012:3), argumenta, entre otros, que para que “el piso de protección social de respuesta a las brechas de género, es necesario trascender la visión de una asignación automática de las tareas de cuidado sólo a las mujeres, estimar y tomar en cuenta los costos económicos y sociales de la reproducción y el cuidado de las personas dependientes. La seguridad social, en tanto derecho humano universal, no sólo debe estar asociada a los aportes desde el mercado de trabajo o a los programas asistenciales. Al abordar este asunto central de la organización desigual de las sociedades, la base de protección social contribuiría a cerrar una de las mayores brechas sociales: la de género”

Si bien los avances son considerables y se vislumbra un cambio muy auspicioso: la aparición de un contexto que posibilita la formulación de políticas de Estado a favor del cuidado compartido, el camino a recorrer en el análisis del cuidado compartido y la parentalidad en los países de Latinoamérica y el Caribe es todavía largo. Uno de los desafíos prioritarios es la incorporación real de la temática a las agendas de los actores protagónicos en el proceso de cambio social: los gobiernos, las empresas y las organizaciones sindicales.

2. Parentalidad, ¿un tema presente en la agenda gubernamental?

Como queda dicho, ha habido esfuerzos y avances en la región respecto al cuidado compartido, pero todavía las políticas públicas a favor de la parentalidad y a un mayor involucramiento de los varones en los cuidados son muy limitadas respecto de su contenido, alcance e implementación. Específicamente, se reconocen como principales logros los que se enumeran a continuación:

- En el sector de la salud se hicieron –y continúan haciendo– esfuerzos por incrementar la participación de los varones en las decisiones

y comportamientos vinculados a la salud sexual y reproductiva y a la salud materno-infantil. Asimismo, muchos de los programas en la región se focalizan en el acompañamiento de las madres en el momento del parto por parte de sus cónyuges, lo cual sigue siendo una excepción en la mayoría de los hospitales públicos.

- El incremento de las uniones consensuales, de los nacimientos fuera de la institución del matrimonio y la sanción de la ley de divorcio provocaron la necesidad de legislar sobre temas como el reconocimiento de los hijos e hijas²¹, su manutención, la tenencia y custodia de la prole²², entre otras cuestiones.
- Desde el ámbito social, se fortaleció el apoyo y la asistencia a las maternidades y paternidades adolescentes y juveniles, y también sobre los derechos y obligaciones de padres y madres recluidos. No obstante todo ello, se advierte un vacío normativo ante el auge de las nuevas tecnologías de fecundación asistida y sobre las posibilidades de uniones entre parejas del mismo sexo, lo cual impone otras obligaciones a los legisladores.
- Respecto al ámbito laboral, los cambios fueron más modestos y son medidas vinculadas sobre todo a la protección de la maternidad antes que al apoyo de los trabajadores con responsabilidades familiares²³. La ampliación de los beneficios para las madres tiene

²¹ En marzo de 2001 fue promulgada en Costa Rica la Ley de Paternidad Responsable (Ley N° 8.101) con el objetivo de asegurar que toda persona menor de edad que no es reconocida voluntariamente por sus padres tenga una filiación legal, por lo cual exige a los hombres hacerse una prueba de ADN en caso de que se opongan a la inscripción de una hija o hijo con sus apellidos. La aprobación de la ley tuvo un impacto significativo en la reducción de la tasa de nacimientos con padre no declarado, la cual bajó del 29,3% (22.384 casos) en 2001 al 8,33% (5.924 casos) en 2002 (Lupica, 2009).

²² La Ley de Custodia Compartida de Brasil procura mantener a los hombres implicados en la crianza de los niños hasta después del divorcio. La ley en este país hizo de la custodia conjunta la opción adecuada cuando la pareja no tiene un plan para la custodia del niño/a.

²³ En Costa Rica, desde el año 2007 han surgido varias iniciativas legislativas que plantean modificaciones a la legislación protectora de la maternidad. Dos de estas propuestas de ley sugieren el traslado del 100% del pago de las licencias a la Seguridad Social. Otra se enfoca en la ampliación del período de licencia en casos especiales o la ampliación del período para todas las mujeres. Por otro lado, existen otros dos proyectos de ley para reconocer la licencia por paternidad que establecen períodos de 3 y 45 días, respectivamente (OIT, 2010: 18). En la Argentina, entre los últimos proyectos del Poder Legislativo sobre conciliación y cuidados, los dos avances más significativos son el establecimiento del fuero paternal y la licencia de crianza (ninguno de los dos proyectos fue tratado en recinto). Las demás propuestas presentan las limitaciones de centrarse en la madre como principal responsable del cuidado de sus hijos, y se focalizan en el momento del embarazo, parto y puerperio (Lupica, 2010: 111-124).

por objetivo principal mejorar su salud y la de su hijo/a antes que fines conciliatorios. Así, la extensión de las licencias de maternidad se incentiva con el fin de prevenir los nacimientos fuera de las instituciones públicas, disminuir la tasa de partos prematuros y facilitar la lactancia materna exclusiva durante más tiempo.

En cuanto a las principales medidas laborales a favor de la mayor participación de los hombres en los cuidados, estas se limitan a la implementación de las licencias de paternidad de muy corta duración, tal como se analizó en el capítulo II de la presente publicación.

Licencias parentales en Chile

El 17 de octubre de 2011 se aprobó en Chile la Ley N° 20.545²⁴ que modifica el actual Sistema de Protección de la Maternidad e incorpora el permiso postnatal parental. Este, quizás constituye el avance regional más importante respecto a la normativa laboral a favor de la parentalidad.

Mediante la sanción de esta ley las trabajadoras tienen derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él. Por su parte, los padres –incluso aquellos que se encuentren en proceso de adopción– tienen derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento (Art. 195).

Asimismo, las trabajadoras tienen un nuevo derecho: el de acceder a un permiso postnatal parental de doce semanas a continuación del período postnatal, durante el cual recibirán un subsidio cuya base de cálculo será la misma del subsidio por descanso de maternidad. Adicionalmente, la ley determina que dicho derecho puede ser compartido con el padre: si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso postnatal parental, a partir de la séptima semana del mismo, por el número de semanas que ésta indique. Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el período final del permiso y darán derecho al subsidio establecido en este artículo, calculado en base a sus remuneraciones (Art. 197).

Específicamente, el permiso parental que introduce la nueva ley establece que si ambos padres trabajan de manera remunerada, i) la madre puede elegir traspasar hasta seis semanas al padre de su permiso postnatal que se extiende de 12 semanas a 18 semanas, en la última etapa de éste; ii) cuando el padre tome su postnatal parental el cálculo del subsidio se hará sobre la base de su sueldo y no del de la madre, con un tope mensual de 66 UF²⁵ (igual

²⁴ <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1030936>.

²⁵ La Unidad de Fomento (UF) es una unidad financiera, usada en la República de Chile, reajutable

al tope de subsidio por maternidad); iii) el padre tendrá derecho a fuero por el doble del período que se tome a jornada completa o a un máximo de tres meses si lo utiliza a jornada parcial, contados desde diez días antes de iniciarse el permiso; iv) si el padre va a hacer uso del permiso, debe avisar con al menos diez días de anticipación a su empleador, al empleador de la madre y a la Inspección del Trabajo; y v) el permiso pagado de cinco días para el padre al momento de nacer su hijo sigue vigente.

Cabe recordar que la iniciativa de extender el postnatal e incorporar el permiso parental ingresó a la agenda pública prioritaria como consecuencia de la voluntad política del actual presidente de ese país, Sebastián Piñera Echenique, y se enriqueció con los aportes de un grupo de expertos que conformaron la Comisión Asesora Presidencial Mujer, Trabajo y Maternidad, creada para tal fin.

El primer mandatario, Sebastián Piñera, anunció la intención de ampliar el reposo posnatal de las mujeres trabajadoras en 6 semanas (de 12 a 18 semanas) durante su campaña presidencial. Al asumir el gobierno, y para instrumentar dicha modificación en la regulación laboral, convocó a catorce expertos y expertas de distintas áreas –trabajo, salud, economía, familia– y organizaciones –académicos, integrantes del mundo sindical y gremial, de institutos partidarios y organizaciones de mujeres– para integrar una comisión asesora presidencial.

El mandato a la Comisión consistió en el análisis y el desarrollo de una propuesta integral sobre la cual modernizar la actual legislación laboral de protección a la maternidad, con tres grandes objetivos: 1) desligar el costo de la maternidad de la contratación de mujeres, permitiendo su real integración al mundo del trabajo remunerado formal; 2) garantizar el mejor cuidado de los hijos e hijas; y 3) incentivar la corresponsabilidad en el cuidado y crianza para una mayor conciliación entre familia y trabajo para los hombres y las mujeres en Chile.

Los expertos y expertas trabajaron durante tres meses y entregaron su propuesta final el 30 de julio de 2010. Entre los principales consensos logrados en la Comisión se destaca el reconocimiento de que para proteger la maternidad en el trabajo es necesario promover la corresponsabilidad social. Eso fue posible porque Chile mostraba un importante avance legislativo en lo referido a la protección de la maternidad y el cuidado infantil²⁶, que contrastaban con las escasas garantías para la promoción de la participación de los hombres en las tareas de cuidado. Ejemplo de ello son la licencia de paternidad de corta duración (cinco días),

de acuerdo con la inflación (medida según el Índice de Precios al Consumidor o IPC).

²⁶ Entre las disposiciones más relevantes y novedosas se destacan las siguientes: i) el fuero materno durante el embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad; ii) el cuidado de la salud de la mujer embarazada: “Durante el período de embarazo, la trabajadora que esté ocupada habitualmente en trabajos considerados por la autoridad como perjudiciales para su salud, deberá ser trasladada, sin reducción de sus remuneraciones, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado”; iii) la prohibición de la solicitud de un “test de embarazo” y, de este modo, se “prohíbe condicionar el acceso, la movilidad, los ascensos y la renovación del empleo de las mujeres a la inexistencia de embarazo; y iv) la extensión actual de la licencia de maternidad de dieciocho semanas, una de las más prolongadas de la región e incluso entre los países desarrollados.

opcional y a cargo del empleador, el fuero paternal solo en caso de fallecimiento de la madre, y la ausencia de políticas parentales, entre otros.

De esta manera, entre las principales propuestas presentadas por la Comisión se destacó la creación de un nuevo permiso posnatal parental al que pueden acceder tanto las madres como los padres conforme a su acuerdo, que se inicia cuando termina el posnatal maternal. Se recomendó que dicho beneficio fuera un derecho irrenunciable, de 4 semanas de duración en jornada completa (28 días) o de ocho semanas en media jornada (56 días), y que el monto del subsidio –financiado por el Estado– fuera equivalente al salario de la madre o el padre, según quien acoja el beneficio, sin tope alguno²⁷.

Es deseable resaltar que la introducción de la figura paterna como posible corresponsable del cuidado del recién nacido fue reconocida como uno de los aspectos más positivos del proyecto por los distintos sectores que participaron en el intenso debate legislativo y social. Entre los factores que facilitaron el apoyo al permiso parental, es posible enumerar los siguientes: i) el reconocimiento de las desigualdades persistentes en la participación, desarrollo e ingresos laborales entre hombres y mujeres con responsabilidades familiares; ii) la percepción general de que más licencias para las madres conllevaría mayor discriminación a la hora de su contratación en el mercado laboral; iii) el contraste entre el importante avance legislativo en materia de protección de la maternidad y los limitados derechos de los padres; iv) la trayectoria, los estudios y el aporte de ideas y experiencias de las organizaciones de mujeres; v) el trabajo a favor del empoderamiento de las mujeres de los gobiernos de la Concertación, en especial de la ex presidenta Michelle Bachelet; vi) el incremento de la participación laboral femenina y, en consecuencia, del uso y los costos de las licencias de maternidad y para el cuidado del hijo enfermo, que provocó preocupación entre los empleadores y las Instituciones de Salud Previsional (ISAPRES), entre otras cuestiones de relevancia. Pese a todo, algunos sectores, en especial para las organizaciones de mujeres, el permiso parental debió ser obligatorio para que efectivamente los hombres lo tomen. Este argumento se basa en la experiencia internacional que muestra que aquellos períodos de licencia elegibles por la madre o el padre son utilizados mayoritariamente por las mujeres.

Lo cierto es que se logró establecer un instrumento legal que posibilita el mayor involucramiento de los hombres en el cuidado de sus hijos, lo que se constituye en un paso fundamental para el cambio cultural necesario a favor del cuidado compartido de los niños y niñas de Chile.

3. Corresponsabilidad de los cuidados en las empresas de la región

Los cambios en la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, el creciente número de hogares con dos proveedores y de hogares

²⁷ Al ser los hombres quienes tienen por lo general mayores ingresos, esto puede inducir a que sean ellos quienes acojan el beneficio.

monoparentales con jefatura femenina se contradicen con la organización predominante del trabajo en la actualidad, la cual supone que las mujeres continúen siendo las responsables exclusivas de las tareas de cuidado. Esta concepción ubica a las mujeres en la categoría de “trabajador anómalo” y al hombre como “trabajador normal”.

El modelo de “trabajador normal” es parcial y disociado, ya que implica que la persona carece de una vida personal de la que preocuparse fuera del trabajo remunerado y que, por ello, tiene una disposición total para este y ninguna posibilidad ni necesidad de realizar cualquier tipo de actividad o tarea en el ámbito de la familia (Abramo L. y Todaro. R., 2002).

La experiencia indica que la mayoría de las organizaciones y empresas de la región todavía dirige y organiza su fuerza de trabajo desde este arquetipo de “trabajador ideal”. Esto plantea conflictos serios entre el trabajo y la familia, y puede producir impactos negativos en la salud física y mental de los trabajadores y trabajadoras, tales como desempeño insuficiente en el ejercicio de sus funciones parentales, mayor tensión psicológica, irritación frecuente, estrés laboral y diversos problemas psicosomáticos.

En sentido contrario, el desarrollo de acciones favorables a la conciliación entre la vida laboral y familiar en las empresas contribuye a mejorar el índice de satisfacción laboral, las actitudes de las personas en el trabajo y la motivación para hacer un esfuerzo adicional en pos de cumplir con las obligaciones y conservar el trabajo. Todo lo cual repercute positivamente en la productividad de la organización. Por ejemplo, en Chile, un estudio explicita que las compañías que cuentan con medidas de conciliación trabajo-familia han logrado: i) mejorar el clima laboral; ii) aumentar la productividad entre un 10,5% y un 16,4% –según los empleados–; y iii) obtener un balance económico positivo, si se toman en cuenta los costos de las medidas y sus beneficios (Sernam, 2003).

Por supuesto que la transformación hacia una empresa flexible y responsable familiarmente no es inmediata, sino que implica un proceso evolutivo que se inicia con la detección y comprensión del problema; sigue con el diseño e implementación de medidas de conciliación; y culmina con el desarrollo de una nueva cultura empresarial corresponsable de los cuidados y la reproducción social.

Debe subrayarse que una proporción apreciable de empresas en la región realizan esfuerzos en pos de mejorar las condiciones de trabajo de sus empleados y empleadas, siendo sensibles al goce de los derechos laborales y a la igualdad de género. A ello colaboran las acciones de diferentes iniciativas y organismos:

- i) La Oficina de Actividades para los Empleadores de la OIT (ACTEMP) viene promoviendo iniciativas para que las empresas incorporen criterios de igualdad de género en la gestión del personal, y la Organización Mundial de Empleadores (OIE) incentiva la adopción de políticas sensibles a las necesidades familiares y a la promoción de mujeres empresarias.
- ii) También, el Pacto Mundial²⁸ impulsado por las Naciones Unidas se ha convertido en una herramienta principal para promover, a través del compromiso voluntario de las empresas, una nueva cultura corporativa en la forma de gestionar los negocios que contribuya al logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, cuyo eje central es el desarrollo sustentable.

El informe “El Pacto Mundial en América Latina y el Caribe. Memorias 2010: Informe de gestión”, elaborado por el Centro Regional de Apoyo para América Latina y el Caribe²⁹, destaca que las principales acciones implementadas por las empresas adherentes están vinculadas al desarrollo de códigos de ética y conducta empresarial, a los fines de difundir al interior de ellas los lineamientos de convivencia y respeto mutuo; difusión de procedimientos para denunciar prácticas de acoso laboral; implementación de prácticas de bienestar laboral

²⁸ El Pacto Mundial es una iniciativa del Secretario General de las Naciones Unidas Kofi Annan, presentada en el Foro de Davos en 1999. A través ella, y tras reconocer el papel de los mercados como impulsores del desarrollo, Naciones Unidas invita a los actores económicos a adoptar la Ciudadanía Corporativa como eje transversal para contribuir con la solución de los retos que plantea la globalización. De acuerdo con ello, el Pacto Mundial define lineamientos para aquellas organizaciones que desean contribuir con el desarrollo social a través de la Responsabilidad Social. A partir de su lanzamiento en el año 2000, el Pacto Mundial se ha establecido en 12 países de América Latina y el Caribe (Argentina; Bolivia; Brasil; Chile; Colombia; Costa Rica; México; Panamá; Paraguay; Perú; República Dominicana y Uruguay), lo cual significa –a diciembre de 2010– 1.459 firmantes de esta iniciativa, de los cuales, Brasil, Argentina y México son las Redes Locales que cuentan con un mayor número de adheridos. La mayoría de los participantes son empresas –compañías; pequeñas y medianas–, aunque también integran esta iniciativa los sindicatos, organizaciones no gubernamentales, reparticiones públicas, y centros académicos, entre otros.

²⁹ Para más información, <http://www.centroregionalpma.org/publicaciones/MemoriasFINAL.pdf>.

(formación y desarrollo de capacidades y habilidades, promoción de la participación de las y los trabajadores en las decisiones de la empresa, becas de estudios para trabajadores/as y sus familiares, elaboración de planes de carrera, promoción de la salud de los trabajadores y trabajadoras y sus familias), y equidad de género (fomento de la equidad para ocupar cargos gerenciales, asegurar la equidad en cargos con similar responsabilidad, capacitación para las trabajadoras).

Específicamente, respecto a la conciliación con corresponsabilidad familiar el primer informe de Buenas Prácticas 2010, elaborado por la Red Pacto Global en Chile³⁰, destaca a la empresa “Laboratorios Bagó Chile” por facilitar a los trabajadores y trabajadoras la posibilidad de compatibilizar su desempeño laboral con el personal y familiar. Entre las acciones de Responsabilidad Social Empresarial, esta compañía implementa un Plan de Acción, que se nutre y complementa con los aportes estratégicos de la **Norma NCh 3262-2012** que fue aprobada por el Consejo del Instituto Nacional de Normalización (INN) en 2012 y que otorga el Sello Iguala-Conciliación³¹, avalado por el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM). Este compromiso se traduce en acciones concretas para integrar a las mujeres a cargos directivos en paridad y equilibrio, superar la discriminación salarial y mejorar las condiciones de trabajo y vida laboral. Además, efectúan charlas sobre la importancia de la conciliación entre vida laboral, familiar y personal para sus trabajadores y trabajadoras.

- iii) En la región existen actualmente doce (12) países que cuentan con **Programas de Certificación de Sistemas de Gestión de Igualdad de Género** promovidos por los Mecanismos de igualdad de género y otras instituciones públicas, como organismos de competitividad y Ministerios de Trabajo. El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) apoya la implementación de los programas mediante la facilitación de **Comunidad Regional Sello de Igualdad de Género**³² que actualmente está conformada por:

Programas con más de cinco años:

³⁰ Para más información, <http://www.pactoglobal.cl/download/331/>.

³¹ Para más información, http://www.inn.cl/pdfs/catalogonormas/Catalogo_2012_06_Junio.pdf

³² Para más información: <http://www.americalatinagenera.org/sello/>

1. **Programa Pro Equidad de Género.** Secretaria de Políticas para las Mujeres de Gobierno Federal del **Brasil**.
2. **Programa Sello Iguala-Conciliación (Norma NCh 3262-2012).** SERNAM de **Chile**.
3. **Sistema de Gestión de Igualdad y Equidad de Género (SIGEG)** del Instituto de las Mujeres de **Costa Rica**³³.
4. **Modelo de Equidad de Género (MEG)** Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) del Gobierno Federal de **México**.
5. **Programa de Gestión de la Calidad con Equidad de Género** del Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) del **Uruguay**.

Programas con menos de tres años:

6. **Sello de Igualdad Laboral del Ministerio de Trabajo y Alta Consejería de la Mujer** de **Colombia**.
7. **Sistema de Gestión de Equidad de Género** del Instituto Nacional de la Mujer. **Honduras**.
8. **Programa “Igualdad de Género para la Gestión con Calidad de la Seguridad Alimentaria (IGECSA)** del Ministerio de Agricultura y cuenta con el apoyo de la Federación de Mujeres Cubanas (FMC) y la Asociación Nacional de Agricultores Pequeños (ANAP) **Cuba**.
9. **Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU)** **El Salvador**.
10. **Modelo de Gestión de Buenas Prácticas Empresariales con Igualdad de Género.** UNIRSE, PNUD y ONUMUJERES **Nicaragua**.
11. **Ministerio de la Mujer y Consejo Nacional de Competitividad (CNC)** de **República Dominicana**.

A través de estos programas el Estado ofrece una vía concreta para modificar prácticas de gestión de las empresas y fomentar logros tangibles

33 A finales de 2003 el Instituto Nacional de las Mujeres inició el proceso de creación y desarrollo del SIGEG, que comenzó sus acciones piloto en 2006. Es un instrumento de gestión organizacional que pretende que el ejercicio laboral de las mujeres se dé en un ambiente que potencie su desarrollo laboral y personal, y por ende su calidad de vida; que además permita aumentar la productividad de las mujeres y la competitividad de las empresas. Se trata de un sistema de certificación laboral que fomenta acciones novedosas en materia de empleo, dirigidas a estimular y fortalecer los derechos laborales de las mujeres y que busca un cambio de actitud y de gestión en las empresas y organizaciones privadas y públicas, con el fin de robustecer la inversión en el capital humano y social del país, en condiciones de igualdad y equidad de género (OIT, 2010b).

en cuanto a la erradicación de los mecanismos de discriminación, segregación ocupacional y subvaloración del trabajo de las mujeres. “El objetivo principal de los **Sistemas de Gestión de Igualdad de Género** es cerrar las brechas de género en el ámbito laboral por medio de procedimientos que apuntan a transformar las estructuras de trabajo y la gestión de recursos humanos en forma más justa para el conjunto del personal. Con la certificación otorgada a las empresas que han implantado dicho sistema de gestión, el Estado estimula, en forma simultánea, mayores grados de igualdad de género en el trabajo y procesos de mejora de gestión de calidad en los negocios” (Rodríguez Gustá, 2009: 9).

Para la finalidad de este documento, entre los principios normativos de un Sistema de Gestión de Equidad de Género interesa el **de la reproducción social como actividad compartida**, el cual procura asegurar que la mayor presencia de mujeres en el trabajo esté acompañada de una creciente participación de los hombres en la familia y en el hogar. Ello supone permitir a los hombres el uso de los beneficios laborales asociados con las responsabilidades familiares. Para cumplir con dicho principio, por ejemplo la Empresa TUXPAN (Chile) ha instaurado nuevos derechos para que las madres y padres trabajadores puedan acudir a las visitas médicas y/o a los actos escolares de sus hijos e hijas.

Otro ejemplo de buena práctica se halla en el Sistema de Gestión Laboral en Igualdad y Equidad de Género (SIGEG) del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), en Costa Rica. Entre las empresas en proceso de certificación sobresale el Scotiabank, que en materia de parentalidad ha implementado dos medidas principales: por una parte, otorga una licencia de tres días al año a sus empleados y empleadas para responsabilidades personales y, por otra, lleva a cabo actividades de sensibilización entre el personal (capacitaciones, charlas y difusión de boletines internos) en temáticas vinculadas a la diferenciación social de los roles de mujeres y hombres, brechas de género y corresponsabilidad familiar, entre otras (OIT, 2010b).

Estos programas de certificación, que comenzaron en América Latina en la década de 2000, hoy se implementan en más de 1400 empresas públicas y privadas³⁴. Según un estudio realizado por Rodríguez

³⁴ Hasta el momento, el Programa ha despertado interés principalmente por parte de: 1) Empresas grandes: la mayoría de las empresas en Brasil que obtuvieron el primer Sello pertenecen al sector de minería y energía, mientras que en México el 70% de las organizaciones con el Sello MEG son

Gustá (2010) sobre estas experiencias, entre los factores o condiciones necesarias para impulsar o facilitar su desarrollo se encuentran los siguientes:

- **Debe existir voluntad política expresa y de las máximas autoridades por la igualdad.** En Chile, por ejemplo, bajo la gestión de la ex presidenta Michelle Bachelet esta voluntad se concretizó, entre otras medidas, en la duplicación del presupuesto del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), desde donde se puso en marcha el Programa.
- **Disponer de presupuesto público para su operación y contar con el apoyo de la cooperación técnica internacional.** Así, el PNUD y el Fondo de Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) cooperaron con las experiencias en Brasil, Costa Rica y Uruguay, mientras que el Banco Mundial lo hizo en la Argentina y Chile.
- **Conformar equipos técnicos capacitados en cuestiones de género y en sistemas de gestión de calidad.** En tal sentido, los cuerpos profesionales que actualmente implementan los Programas reflejan la construcción de capacidades profesionales novedosas para los mecanismos al combinar áreas anteriormente no incursionadas como lo son la ingeniería y la gestión empresarial.
- **Voluntad de diálogo y consenso social.** La construcción de estos Programas no siguió etapas lineales sino que la difusión de la idea, los procesos de negociación y la validación de herramientas se dieron concomitantemente y en la marcha e implicaron una labor mancomunada entre actores de naturaleza variada, con trayectoria en promover las agendas de género (organizaciones de mujeres, universidades, organismos de cooperación internacional) y tradicionalmente alejados de esta (empresas, cámaras empresariales y organismos públicos relativos al desarrollo económico y productivo).

de tamaño grande y cuentan con más de 250 empleados –industria– o más de 100 personas –servicios y comercio–, entre ellas, dos de las firmas más grandes del país: Wal-Mart y Banamex; 2) Transnacionales: ejemplo de ello son: Coca Cola, Adecco, Wal-Mart, Manpower y AVON, en la Argentina; 3) Con fondos públicos: en Uruguay se otorgó el Sello a cuatro empresas públicas: telefonía, agua, electricidad, y la autoridad portuaria que certificaron áreas específicas y se brindó un “reconocimiento” a una quinta empresa estatal: la Administración Nacional de Combustibles, Alcohol y Portland; y 4) Con fondos semipúblicos: en Costa Rica actualmente hay varias empresas que aspiran a la certificación: el Banco Popular y de Desarrollo Comunal, ambos de naturaleza semipública.

- **Poner en sintonía el discurso de igualdad y de derechos con el vocabulario de las empresas.** Acerca de los argumentos en torno de los Programas, las razones esgrimidas destacan los impactos positivos de la igualdad y la equidad de género en la productividad, el clima laboral y la calidad de los productos y los servicios ofrecidos en una economía crecientemente competitiva. Otras razones están asociadas con la innovación y la nueva economía del conocimiento, puesto que al respetar los derechos laborales de las mujeres será posible aprovechar fehacientemente las competencias y saberes propios de las trabajadoras. Asimismo, ha resultado convincente indicar que la igualdad de género es parte de la competitividad de un país y de un “negocio inteligente” y, así, agrega valor a la producción. A ello se suma la emergencia de segmentos de nuevos consumidores y mercados más exigentes respecto de las condiciones bajo las cuales han sido elaborados los productos.

Ahora bien, aunque los resultados de los Programas medidos en número de empresas efectivamente certificadas distan de ser masivos, son muy promisorios y sólidos en cuanto al camino realizado y al acervo de herramientas disponibles. Por tales motivos, a partir del año 2009 desde el Área de Práctica de Género y la Unidad de Gestión de Conocimiento del Centro Regional del PNUD para América Latina y el Caribe, en asociación con las oficinas del PNUD y UNIFEM –hoy ONU Mujeres– de Uruguay se ha conformado y desarrollado una **comunidad de práctica de intercambio y aprendizaje** permanente que reflexiona y aprende presencial y virtualmente de los aciertos y desafíos que implica la interrelación de dos lógicas que en principio pueden parecer diferentes y distantes: una lógica de igualdad y de derechos y la lógica de los negocios³⁵.

Pero, a pesar de estas iniciativas y avances ponderables en la región, aún son muchos los desafíos que quedan por delante para la incorporación efectiva de los cuidados compartidos y la parentalidad en las

³⁵ Entre las acciones que se llevan a cabo conjuntamente figuran: la elaboración de la documentación de experiencias y su análisis comparado; publicaciones que resumen de manera clara y concisa en qué consisten estos programas y comparten lecciones aprendidas en su implementación en la región; el desarrollo, a partir del intercambio y aprendizaje compartido, de un manual y de herramientas que faciliten la implementación en otros países; y el fomento de la cooperación sur-sur como mecanismo de asistencia técnica y aprendizaje entre los países pioneros y los que se están sumando a estas prácticas.

agendas estratégicas de las empresas en América Latina y el Caribe. Entre ellos, y teniendo en cuenta la heterogeneidad de estos actores, se pueden enumerar los siguientes:

- i) las políticas de conciliación y corresponsabilidad que implementan son aún incipientes y, por lo general, no incorporan la promoción de la parentalidad;
- ii) las empresas grandes y las multinacionales muestran más adelantos que las pequeñas y medianas, las cuales constituyen la mayoría en la estructura productiva de la región;
- iii) son más comunes en sectores que requieren un alto nivel de conocimientos, como una forma de atraer a los mejores talentos;
- iv) son percibidas como beneficios adicionales relacionados con la calidad de vida de los trabajadores (en especial de las trabajadoras), pero no hay discernimiento sobre su utilidad para la empresa y, por ende, no son vistas como una inversión sino como un costo; y
- v) no constituyen una demanda prioritaria por parte de las trabajadoras y los trabajadores, lo que evidencia que aún no se considera que la resolución de los problemas de conciliación debe involucrar al ámbito productivo.

En consecuencia, si las políticas de conciliación son recientes en las empresas de la región, las de corresponsabilidad en los cuidados con un enfoque de parentalidad constituyen una rara excepción. Cuatro estudios ayudan a ejemplificar esta situación:

- En la Argentina las políticas de conciliación entre el trabajo y la familia que implementan las empresas solo se limitan a garantizar o extender mínimamente lo que estipula la ley de trabajo sobre protección de la maternidad y apoyo a trabajadores/as con responsabilidades familiares, pero no se identifican medidas de mayor alcance tales como los permisos parentales o las licencias por cuidado de familiares. De un total de 118 empresas, el 78% tiene políticas y prácticas de conciliación, pero solo el 23% incorpora un permiso por paternidad adicional al establecido por la ley, y un 27% otorga excedencias a trabajadores hombres o mujeres para el cuidado de un familiar³⁶ (Lupica C., 2010a).

³⁶ Índice Empresas Familiarmente Responsables (IFRED), realizado por el Centro Standard Bank Conciliación Familiar y Empresa, de la Escuela de Negocios de la Universidad Austral (IAE), sobre

- En Colombia, las políticas de conciliación están ausentes de las agendas del 60% de las empresas. A su vez, las medidas tendientes a involucrar a los hombres en el cuidado, tales como los servicios de cuidado de familiares para trabajadores y trabajadoras o apoyos para la formación en el papel de los empleados como padres o cónyuges, son una excepción (Idrovo Carlier S., 2006).
- En República Dominicana, los representantes del sector empresarial reconocen la importancia de las políticas de conciliación trabajo-familia y están de acuerdo con su implementación, pero aún no están familiarizados con el enfoque de corresponsabilidad y no dimensionan su impacto positivo en la calidad de vida de las personas que trabajan y en la productividad empresarial. Una evidencia en ese sentido es la concepción de que esas políticas y programas solo son necesarias en las empresas en las que predominan mujeres (Gómez, Cuervo y Chamorro M. J., 2010).
- El estudio IFREI (IESE Family-Responsible Employer Index)³⁷ realizado entre siete países de la región (Brasil, Colombia, Ecuador, Guatemala, México, Perú y Uruguay) en el año 2006, concluye que las medidas implementadas por las empresas para impulsar la participación de los hombres en el cuidado son las menos frecuentes dentro del conjunto de políticas para la conciliación (Maya H.; León C. y Chinchilla N., 2006).

Entre esas medidas, se encuentran las siguientes (ver gráfico 5):

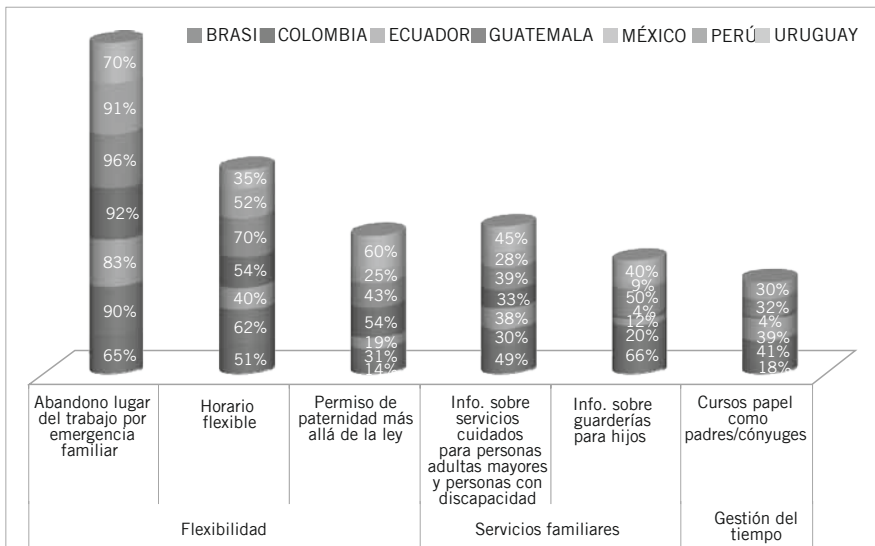
- Flexibilidad del tiempo y lugar de trabajo:** las políticas más populares se refieren al abandono del lugar de trabajo de la trabajadora o el trabajador ante una emergencia familiar (se aplican en un 83% en promedio de las empresas encuestadas), y al horario flexible (con un promedio del 52% de las empresas). Mientras que entre las medidas menos implementadas figura el permiso de paternidad más allá de la ley.

una base de 118 empresas (60% grandes y 40% medianas y pequeñas).

³⁷ Desde el IESE Business School, y más concretamente desde el International Center on Work and Family (ICWF), se ha impulsado desde 1999 una línea de investigación específica sobre temas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal. El modelo que utilizan como referente para evaluar y distinguir a las Empresas Familiarmente Responsables (EFR) es el estudio IFREI (IESE Family-Responsible Employer Index).

- ii) **Servicios familiares:** solo es común la “información” a las trabajadoras y trabajadores sobre servicios de guarderías para hijos e hijas y sobre centros de cuidado de adultos mayores y personas con discapacidad.
- iii) **Gestión del tiempo:** dentro de este conjunto de políticas, las vinculadas con la promoción de la parentalidad figura entre las menos populares (Por ejemplo, son muy escasos los cursos de capacitación para los trabajadores sobre su papel como padres y cónyuges).

Gráfico 5
MEDIDAS DE CONCILIACIÓN ADOPTADAS POR LAS EMPRESAS QUE INCENTIVAN LA PARTICIPACIÓN DE LOS HOMBRES EN EL CUIDADO (PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL DE LAS EMPRESAS ENCUESTADAS POR PAÍS)



Fuente: Elaboración propia sobre la base de Maya H., León C. y Chinchilla N., 2006

De esta manera, entre los principales desafíos que enfrentan las empresas de la región respecto a las políticas de conciliación se hallan: la incorporación en la agenda estratégica de un enfoque de parentalidad; el desarrollo de políticas de corresponsabilidad social de cuidado compartido más allá de la aplicación o el cumplimiento de lo establecido

por la normativa laboral; y la implementación de medidas para incentivar la participación de los hombres en el cuidado.

4. Permisos de parentalidad en las agendas de los sindicatos

A medida que ha aumentado la participación laboral de las mujeres, ellas y las agendas de igualdad de género han tenido mayor presencia en las organizaciones sindicales. Entre los avances valiosos en la región se pueden enumerar los siguientes: i) se han creado unidades de la Mujer Trabajadora como parte de las estructuras sindicales; ii) se han formado instancias de formación, debate y ejecución de programas y proyectos con enfoque de género; iii) se han realizado reformas a los estatutos sindicales para establecer cuotas de participación de las mujeres en los órganos de decisión y representación sindical. Todo ello es fundamental para difundir e incluir la igualdad de oportunidades entre mujeres y varones en el empleo y evitar las discriminaciones laborales entre las trabajadoras y los trabajadores.

A su vez, y desde la perspectiva de género, uno de los instrumentos privilegiados para avanzar en la implementación de medidas de corresponsabilidad es la negociación colectiva. En este sentido, la OIT señala la necesidad de incorporar a las mujeres sindicalistas en posición activa y a las demandas por una mayor equidad entre los hombres y las mujeres en el ámbito productivo en las estrategias de negociación de los sindicatos. Especialmente, la inclusión del tema de conciliación trabajo-familia en la negociación colectiva acarrea la ventaja de crear un instrumento adicional y de carácter colectivo para facilitar la promoción y la fiscalización de la legislación nacional, como forma de crear una barrera a posibles intentos de flexibilización de esa normativa, para ampliar la duración o la cobertura de los derechos y beneficios, y para instituir nuevos derechos para los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares.

Ahora bien, ¿cuánta presencia tienen estos temas en las agendas prioritarias de las negociaciones sindicales en la región? Para responder este interrogante, la OIT (Oficina Regional para América Latina y el Caribe) y ACTRAV (Oficina de Actividades para los Trabajadores) han desarrollado una investigación sobre la inclusión de los temas de género en la negociación colectiva en seis países de la región (Argentina, Brasil, Chile, Paraguay, Uruguay y Venezuela), con el objetivo de contribuir al

esfuerzo de medir los avances que se vienen observando y los obstáculos que aún persisten en esa materia (Abramo, L. y Rangel M., 2005).

Entre las principales conclusiones del estudio se destaca que durante los años 90 se lograron adelantos cardinales en la protección de la maternidad y la paternidad en el trabajo. En lo atinente a la parentalidad, en ese estudio se identificaron los siguientes progresos:

- **Cuidado de los hijos e hijas:** licencias para el acompañamiento de los hijos e hijas por cuestiones de salud y educación (Brasil); licencias de hasta cuatro horas diarias en caso de enfermedad de hijo o hija menor de un año (Chile); ampliación del tiempo de duración del beneficio de guardería infantil (Brasil y Paraguay).
- **Paternidad:** institución de la licencia por paternidad (Uruguay y Venezuela); ampliación del período de licencia por paternidad (Brasil, Chile y Paraguay); protección contra el despido del padre por nacimiento de un hijo o hija (Brasil); extensión a los padres del derecho a las guarderías infantiles (Brasil).
- **Adopción:** ampliación de los derechos de maternidad y paternidad a trabajadores y trabajadoras que deciden adoptar un niño o niña (Brasil y Paraguay).
- **Responsabilidades familiares:** licencia por enfermedad grave de paciente directo (Chile y Paraguay).

Ahora bien, ¿por qué algunos sindicatos logran incluir los temas de conciliación y corresponsabilidad en sus agendas estratégicas y avanzan en su consecución mediante la negociación colectiva de trabajo? ¿Qué factores contribuyen al logro de este objetivo? Según la información disponible, al menos cuatro condiciones principales han favorecido estos avances:

- **Fuerte participación de las mujeres dentro de los sindicatos.** En Costa Rica, la OIT (2010b) asevera que desde el sector sindical el interés por la promoción de la corresponsabilidad de la vida laboral y familiar es creciente; particularmente, las mujeres sindicalistas han colocado en los últimos años el tema en sus agendas. La mayor parte de las acciones realizadas han sido para la defensa y la ampliación de los derechos ya conseguidos, como las licencias por maternidad³⁸. Pero también, para la obtención de nuevos derechos, como

³⁸ En este sentido, los espacios colectivos –como la Mesa Sindical de Mujeres– han participado

la concesión de un día para las personas trabajadoras (madres o padres) que tengan que acompañar a un hijo o hija menor o con discapacidad a una cita médica, un día para trámites de matrícula y medio día para trámites personales³⁹.

- **Apoyo de organismos técnicos y de financiamiento internacionales.** En República Dominicana las organizaciones sindicales fueron protagonistas en la implementación de la campaña para la ratificación de los N° 156 y N° 183 de la OIT, que ejecuta desde hace dos años el Comité Intersindical de Mujeres Trabajadoras (CIMTRA). Motivadas por ese organismo internacional, entre los convenios colectivos vigentes han logrado incorporar algunas cláusulas valiosas sobre conciliación de vida laboral y familiar, como la regulación de la licencia por paternidad (en promedio, otorgan 2 días adicionales a la licencia por paternidad establecida por ley); y las licencias por necesidades familiares (solo se otorgan por celebración de matrimonio, muerte de un familiar directo y, en menor medida, para consultas pediátricas pero solo para las madres) (Gómez C.; Cuervo M. y Chamorro M. J., 2010).
- **El Estado como empleador puede convertirse en motor de cambios.** En la Argentina, en 2007 y 2008 las cláusulas de mayor progreso en el involucramiento del hombre como cuidador en las negociaciones colectivas han sido implementadas por el Estado como empleador. Entre los principales avances en materia de parentalidad, se logró: i) extensión del beneficio de cobertura de guardería excepcionalmente a hombres viudos, separados o divorciados que conviven con sus hijos/as y pueden demostrar su custodia o tenencia; ii) extensión de la duración de la licencia por paternidad más allá de lo que establece la ley; iii) licencia de cuidado de los hijos/as de treinta días adicionales a los establecidos por la ley para el trabajador en caso de fallecer la madre de niños o niñas menores de 18 años; iv) permiso para la atención de familiares (cónyuges, padres, hermanos o hijos e hijas) enfermos o accidentados, siempre que el cuidado sea indispensable por la naturaleza de la afección y si dicho trabajador o trabajadora

de manera activa en el debate nacional en torno al financiamiento de dichas licencias y en la elaboración de nuevas propuestas.

³⁹ Estas medidas han sido implementadas en las municipalidades de Garabito y Turrialba, en la Imprenta Nacional y en el INAMU.

es la única persona que puede hacerlo; v) permisos de cuatro o seis inasistencias anuales en días hábiles por razones personales (Lupica C., 2010).

- **La importancia y protagonismo de la negociación colectiva como instrumento de intervención.**

5. La negociación colectiva en Uruguay

En Uruguay, el Plenario Intersindical de Trabajadores-Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT) ha logrado incorporar numerosas cláusulas de género en las Negociaciones Colectivas durante el período 2005-2009. Es necesario recordar que a partir del año 2005 se abre una nueva etapa en la Negociación Colectiva en ese país, en la cual la recuperación salarial deja de ser el objetivo excluyente y se incorpora un mayor número de cláusulas vinculadas a las condiciones de vida de las y los trabajadores. Entre ellas, desarrollar las oportunidades de las mujeres como trabajadoras y promover la conciliación entre la vida familiar y laboral de hombres y mujeres.

De acuerdo al mapa de género de Uruguay⁴⁰, elaborado por el Centro Interdisciplinario de Estudios para el Desarrollo (CIEDUR) con el apoyo de la OIT Regional para el período 2005-2009, en los Convenios Colectivos se destaca la aparición de las siguientes cláusulas:

- **Complemento al subsidio por maternidad**, que asegura a la trabajadora un ingreso igual al que tendría si estuviese activa. También se agregaron otras cláusulas, por ejemplo, la propuesta para igualar la duración del período de maternidad de las trabajadoras del sector privado y público en 13 semanas de duración; extender la reducción de la jornada por lactancia; y brindar un día al año remunerado por exámenes de salud para las mujeres.

⁴⁰ El mapa de género de Uruguay es una iniciativa del Departamento de Género y Equidad del PIT-CNT y constituye una herramienta para facilitar la tarea de elaboración de diagnósticos sobre las brechas de género en temas tales como el empleo, el desempleo, los ingresos, la calidad del empleo, la cobertura de la seguridad social, los logros y déficit en la incidencia de políticas en organismos tripartitos y sindicales. Asimismo, se espera que sirva de base para la elaboración de propuestas de políticas públicas y sindicales tendientes a la igualdad de género. Consta de tres grandes apartados: 1) indicadores de trabajo remunerado y no remunerado y seguridad social; 2) indicadores de representación en la negociación colectiva 2005-2009; y 3) cláusulas suscriptas en las negociaciones colectivas 2005-2009.

- **Licencia por paternidad:** si bien recién a partir del año 2008, y a través de la sanción de la Ley 18.345, los empleados del sector privado legitimaron tres días de licencia por paternidad, esta ya se encontraba en las negociaciones colectivas desde el año 2005: la cantidad de días otorgados a los padres en los convenios colectivos varía de 1 a 6 días consecutivos. Este constituye un buen ejemplo de lo que se puede lograr a favor de los cuidados compartidos mediante la negociación colectiva.
- **Compensaciones parentales:** se ha logrado negociar primas por nacimiento; primas por hijos/as menores o mayores incapaces; primas por obligación alimentaria legal de personas a cargo, entre otras.
- **Capacitación de trabajadores con cargas familiares** dentro del horario laboral, en la medida de las posibilidades de las empresas.
- **Guarderías:** las “Casas Bancarias” y la “Salud Privada” han establecido cláusulas que implican parte del financiamiento de las guarderías para los hijos e hijas de los trabajadores; mientras que en algunos organismos públicos se reembolsan los gastos en que incurren los y las trabajadoras por estos servicios.
- **Días libres por enfermedad de hijos e hijas con discapacidad:** se creó una licencia especial para padres de hijos e hijas con discapacidad para la “Industria de la Construcción y afines”.

Entre los factores que facilitaron el proceso de fortalecimiento de la Negociación Colectiva y la consecuente incorporación de las cláusulas de cuidado compartido y corresponsabilidad en los Convenios Colectivos en Uruguay, se pueden mencionar los convenios internacionales ratificados por el país, la normativa nacional previa, el dinamismo cobrado por el diálogo social a partir de 2005, la práctica de trabajo e interlocución entre los diversos sectores que llevó a cabo la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo (CITIOTE) y el fortalecimiento de la institucionalidad⁴¹ para el tratamiento de los temas de género.

⁴¹ Como ejemplos válidos respecto a este aspecto, se destacan: a) el concurso, la evaluación para ser delegado del Estado en la Negociación Colectiva y la mayor proporción de mujeres en la sección de Negociación Colectiva en la Dirección Nacional de Trabajo (DINATRA); y b) el trabajo conjunto y las acciones de sensibilización llevadas a cabo por la Comisión de Género del Ministerio de Trabajo, el Instituto Nacional de la Mujer y la Familia (INMUJERES) y la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo (CITIOTE).

De todos modos, aunque existen los ejemplos de buenas prácticas en la incorporación del cuidado compartido y la parentalidad en las agendas de muchas organizaciones sindicales de la región, la evidencia revela que aún persisten serios desafíos por delante. Entre ellos, ampliar los contenidos y el alcance de los temas relativos a las responsabilidades familiares de las trabajadoras y trabajadores, en particular las responsabilidades compartidas entre los hombres y las mujeres.

Abramo y Rangel (2005) encuentran entre las principales causas que han dificultado alcanzar mayores adelantos en la región, las siguientes: i) el debilitamiento general de la negociación colectiva en la región durante los años 90; ii) los problemas relativos a la aplicación de la legislación laboral; iii) la menor cobertura relativa de mujeres en los procesos de negociación debido a su sobrerrepresentación en los segmentos más precarios y desregulados; y iv) la escasa presencia femenina en las directivas sindicales e instancias negociadoras.

En síntesis, si bien se han hecho avances, las políticas de corresponsabilidad con enfoque de parentalidad no han conseguido hasta el momento escalar posiciones en las agendas prioritarias de los gobiernos, empresas y sindicatos de la región. Desde el gobierno, con excepción de la licencia parental en Cuba y Chile, las medidas públicas adoptadas para fomentar el mayor involucramiento de los hombres en el cuidado se han restringido a cuestiones de parentalidad muy básicas, que no son suficientes para promover el cambio cultural necesario para propiciar la paternidad compartida y la corresponsabilidad de los cuidados.

Respecto a las estrategias de conciliación en las empresas de la región, el nivel que presentan es muy heterogéneo. Pero igualmente se distingue una proporción de organizaciones que pueden constituirse en referentes de buenas prácticas en materia de corresponsabilidad de los cuidados. Sin embargo, estas empresas implementan medidas que se limitan a garantizar o avanzar muy poco respecto a lo establecido por la ley y a realizar tareas de difusión y concientización con los trabajadores sobre la importancia del rol paterno. Los permisos parentales no han sido incorporados como buenas prácticas en sus agendas, lo que indica que en la cultura empresarial aún es mayoritaria la opinión de que los cuidados y la conciliación trabajo-familia son problemas que atañen a las familias, fundamentalmente a las mujeres trabajadoras.

Finalmente, aunque se ha incorporado progresivamente la conciliación y corresponsabilidad en las agendas de las organizaciones sindicales

de la región, dichas temáticas aún ingresan de la mano casi exclusiva de las dirigentas mujeres; todavía no logran escalar posiciones entre los objetivos prioritarios de las negociaciones colectivas, salvo en algunos países; y la promoción de la parentalidad dista de formar parte de las medidas más usuales de conciliación y corresponsabilidad, las cuales al día de hoy están focalizadas en garantizar los derechos laborales básicos para las mujeres.

Capítulo IV

COSTOS LABORALES Y BENEFICIOS SOCIALES DEL CUIDADO COMPARTIDO

1. Los costos laborales de ocupar mano de obra femenina y masculina asociados al cuidado⁴²

Uno de los argumentos que se esgrimen con mayor frecuencia para justificar la preferencia de contratar trabajadores masculinos por sobre las trabajadoras femeninas es el supuesto mayor costo laboral de las mujeres, asociado a la protección de la maternidad y los servicios de cuidado infantil. No obstante tal creencia, se ha comprobado que esos costos monetarios son muy reducidos para el empleador. Dada la ausencia de estudios comparativos recientes en la región, este capítulo muestra algunos datos sobre la base de un estudio de la OIT para cinco países latinoamericanos en 2002, que habría que retomar para revisar la tendencia en este tema, y que concluye que dichos costos representan menos del 2% de la remuneración bruta mensual de las mujeres (Abramo Ly Todaro R., 2002).

Una de las razones para que esos costos sean tan reducidos para los empleadores son de orden demográfico: la incidencia de asalariadas embarazadas al año es del 2,8% en la Argentina, 3% en Brasil, 4,5% en Chile, 5,9% en Uruguay y 7,5% en México.

La segunda razón y la principal, es el carácter de la legislación laboral que establece que los costos monetarios asociados a la licencia por maternidad no son financiados directamente por el empleador, sino por fondos públicos (en el caso de Chile) y por los sistemas de seguridad social (en la Argentina, Brasil, México y Uruguay). Además, los recursos necesarios para otorgar esta prestación provienen de cuotas pagadas por los empleadores a la seguridad social por cada trabajador que contratan, independientemente de su sexo y de su edad.

Esa forma de financiamiento de la licencia por maternidad y de concebirla como una “inversión social” a cargo del Estado y los fondos públicos busca asegurar la protección de la mujer frente a una posible discriminación laboral por razones de maternidad.

⁴² Esta sección se desarrolla sobre la base de Abramo Ly Todaro R. (2002).

Adicionalmente, la seguridad social financia el costo de la atención médica a la trabajadora durante el embarazo y el parto⁴³, de la misma forma que el salario por maternidad. Por lo tanto, para la contratación de una mujer, la licencia por maternidad y el costo de su atención médica durante el embarazo y parto representa un costo adicional nulo para los empleadores.

Otro costo que usualmente se asocia a la contratación de mujeres en el ámbito productivo es el de los servicios de cuidado infantil. En este aspecto se observan las mayores diferencias entre las legislaciones⁴⁴ de los países estudiados y la duración del beneficio⁴⁵, aunque todas ellas comparten dos falencias muy importantes: en primer lugar, excluyen de ese derecho al conjunto de las trabajadoras de las microempresas (que cuentan con menos de 20 mujeres empleadas) que, en su conjunto, representan una elevada proporción de la mano de obra femenina en los países considerados. En segundo término, el derecho a las guarderías continúa asociado solo a las mujeres trabajadoras y no al hijo o hija, indistintamente a través del padre o de la madre.

De esa forma, según la legislación actualmente vigente, las salas cuna implican un costo directo para el empleador (en Argentina, Brasil y Chile). Pero aún en este último caso se trata de costos reducidos: representan el 0,8% (Argentina) y el 1,2% (Chile) de las remuneraciones brutas de las trabajadoras de esos países, porcentaje que en Brasil alcanza el 0,3%.

Un cuarto costo vinculado a la contratación de trabajadoras femininas está vinculado con el permiso para la lactancia materna. En ese sentido, la mayoría de los países de la región establecen en su legislación el derecho de la mujer a realizar interrupciones diarias o la disminución de su jornada de trabajo para amamantar a su hijo o hija. El tiempo

⁴³ En Chile, dicha atención médica se otorga a través del sistema de salud que es financiado directamente por el aporte de las trabajadoras afiliadas al sistema público o al sistema privado.

⁴⁴ En Argentina, Brasil y Chile, la ley establece que los servicios de sala cuna deben ser financiados directamente por los empleadores en aquellas empresas con un número mínimo de trabajadoras: 20 en el caso de Chile y 29 en Brasil. En Argentina la ley no está reglamentada por lo que, en la práctica, el beneficio no es obligatorio, aunque haya sido incorporado en algunas empresas a través de los procesos de negociación colectiva. En México tienen derecho a las guarderías todos los hijos/as de trabajadoras que cotizan en la seguridad social, mientras que en Uruguay no existe una legislación especial y el asunto tiene poca presencia en la negociación colectiva.

⁴⁵ En Brasil se extiende hasta que el hijo tiene seis meses, en México se prolonga a los cuatro años y en Chile llega hasta los dos años.

dedicado a la lactancia es considerado parte de la jornada laboral y, por lo tanto, es remunerado. Pero el costo de ese beneficio es muy reducido para el empleador: representa menos del 1% de la remuneración bruta mensual de las mujeres (0,8% en Brasil; 0,5% en Chile; 0,2% en Uruguay y 0,1% en Argentina y México).

En quinto lugar se encuentran los costos monetarios directos de la sustitución de la mujer mientras dura la licencia por maternidad, los cuales, según la evidencia disponible, son muy acotados ya que representan menos del 0,1% de sus remuneraciones brutas (0,06% en Argentina, 0,08% en Chile, 0,09% en Brasil y México y 0,0% en Uruguay)⁴⁶.

Finalmente, es factible que existan otros costos de reemplazo de la trabajadora que utiliza su licencia por maternidad, como gastos de selección y contratación, así como otros costos indirectos, de difícil medición, que pueden manifestarse en una eventual menor productividad del sustituto o en problemas de organización del proceso de trabajo en la empresa derivados del cambio de las trabajadoras. También pueden existir costos de entrenamiento y adaptación del reemplazante, que variarán según el cargo de que se trate. Pero no existe información confiable en uno u otro sentido para calcular o estimar adecuadamente los componentes indirectos de estos costos.

En Chile, por ejemplo, las empresas declaran que los gastos que realizan con la contratación de reemplazantes y con el pago de horas extraordinarias no llega al 26% de los salarios que dejan de pagar durante las licencias, aunque se produce una variación considerable por rama: la menor diferencia entre lo que las empresas dejan de pagar por la mujer que está de licencia y lo que gastan en los reemplazos se presenta en el comercio, seguido por los servicios, mientras que en la industria y el sector financiero el gasto está por debajo del 15% del ahorro en salarios. En México se encontró que del total de licencias por maternidad concedidas durante un año solo en el 52% de los casos se

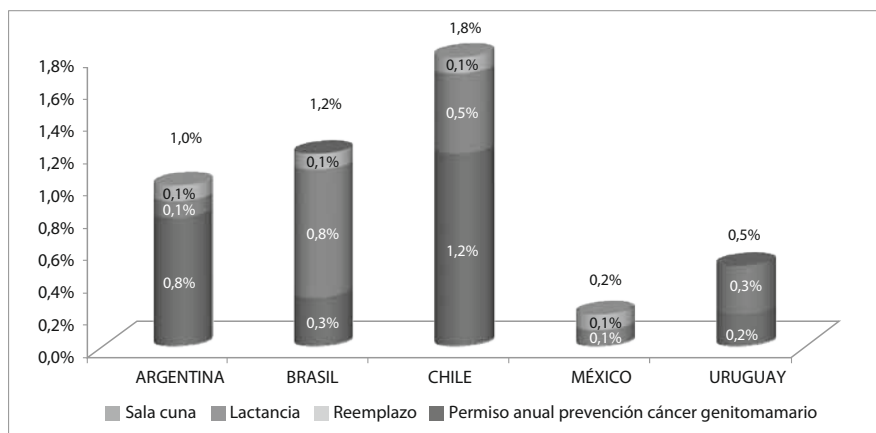
⁴⁶ En estos cinco países, el cálculo incluye las vacaciones proporcionales al período trabajado que los empleadores deben pagar al trabajador/a reemplazante; en los casos de México y Brasil se suma al aguinaldo proporcional y, en este último país, a otras prestaciones, como el adicional por vacaciones y el Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio.

suplió a la trabajadora contratando a un reemplazante o mediante el pago de horas extraordinarias.

En síntesis, tal como se muestra en el gráfico 6, la suma de los costos asociados a la protección de la maternidad y los servicios de cuidado infantil representa en los cinco países analizados una cifra inferior al 2% de la remuneración bruta mensual de las mujeres, variando de un 0,2% en México a un 1,8% en Chile. Lo que hace que esa cifra sea inferior en México y Uruguay es que en esos dos países los costos de la sala cuna no son cubiertos directamente por el empleador que decide contratar a una mujer. En México, el servicio de cuidado infantil es proporcionado por la seguridad social y financiado por el conjunto de los empleadores que aportan al sistema y no solo por aquellos que emplean fuerza de trabajo femenina (tienen derecho a ese beneficio todas las mujeres aseguradas). En Uruguay, en cambio, no se registra ningún gasto de los empleadores vinculados al cuidado infantil porque ese beneficio no está previsto en la legislación.

Gráfico 6

COSTOS PARA EL EMPLEADOR RELACIONADOS CON LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y EL CUIDADO INFANTIL, 2000 (EN PORCENTAJE DE LA REMUNERACIÓN BRUTA. REMUNERACIÓN BRUTA MENSUAL = 100)

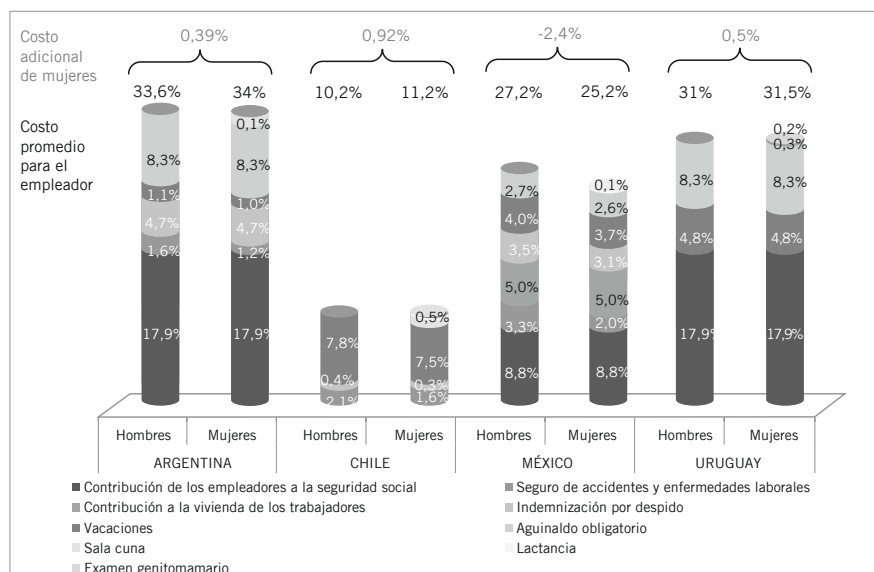


Fuente: Elaboración propia sobre la base de Abramo y Todaro R. (2002)

Una segunda conclusión de relieve, es que no solo los costos vinculados a la maternidad y cuidado infantil son muy bajos para los empleadores, sino que el monto adicional que representan sobre las remuneraciones de las mujeres y de los hombres es muy similar. Como se muestra en el gráfico 5, el monto adicional que representan los costos laborales no salariales vinculados al cuidado sobre las remuneraciones de las mujeres en comparación con los de los hombres varían en aproximadamente 0,4% a 1% (son de 0,39% en la Argentina, 0,50% en Uruguay y 0,92% en Chile). A su vez, en México los costos adicionales de los hombres son superiores a los de las mujeres (en un 2,4%), debido a dos factores: primero, porque los costos de la sala cuna no son de cargo directo de los empleadores y segundo, pues los costos relacionados con los seguros contra accidentes y enfermedades laborales son bastante superiores para los hombres en comparación con las mujeres.

Gráfico 7

COSTOS PROMEDIO PARA EL EMPLEADOR RELACIONADOS CON LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y EL CUIDADO INFANTIL, EN % DE LA REMUNERACIÓN BRUTA DE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES. AÑO 2000 (REMUNERACIÓN BRUTA MENSUAL = 100).



Fuente: Elaboración propia sobre la base de Abramo L. y Todaro R.

En tercer término, cabe preguntar si los costos derivados de la maternidad y del cuidado de las personas deben ser considerados como costos laborales. El supuesto implícito vigente es que ellos no existen cuando las mujeres no se incorporan al trabajo fuera del hogar. Pero lo que en realidad sucede es que, en estos casos, los costos mencionados son absorbidos por el trabajo no mercantil de las mujeres así como por el salario masculino que, en el supuesto del hombre proveedor, tendría que cubrir los costos de la reproducción y el cuidado de la familia.

En suma, los escasos costos laborales vinculados a la protección de la maternidad y los servicios de cuidado infantil, así como las diferencias reducidas de estos entre los hombres y las mujeres, en ningún caso podrían explicar la persistencia de una serie de mecanismos de discriminación laboral hacia las mujeres que continúan vigentes, entre las que se pueden señalar la falta de iguales oportunidades de acceso al empleo, a la capacitación, a los puestos de mayor responsabilidad y jerarquía y las diferencias de ingreso con respecto a los hombres, que siguen siendo significativas.

La implementación de licencias parentales para que hombres y mujeres puedan indistintamente atender las necesidades de cuidado de sus hijos/as y otras personas dependientes en sus hogares puede contribuir a derribar el mito de los mayores costos laborales indirectos asociados al empleo de las mujeres y, por tanto, a disminuir la discriminación laboral hacia ellas.

2. Los beneficios sociales de las políticas de cuidado

Para completar el análisis de los costos laborales de las políticas de protección de la maternidad y de apoyo a los cuidados se deben considerar además los beneficios sociales que acarrear las políticas de conciliación y corresponsabilidad. Y esto sucede porque las consecuencias positivas de mediano y largo plazo de la presencia de este tipo de iniciativas en las unidades productivas exceden las situaciones individuales y de los propios empleadores y generan externalidades positivas para el conjunto de la sociedad. Basta mencionar, a título de ejemplo, que su implementación permite o facilita:

- A nivel macroeconómico, el aprovechamiento de la fuerza de trabajo (especialmente femenina) que afecta la productividad y la competitividad de los países y fortalece sus trayectorias de crecimiento.
- A nivel de las unidades productivas, el esfuerzo que dejan de realizar las personas para conciliar la vida familiar y laboral redundan en mayor satisfacción laboral, lo cual mejora su rendimiento y conlleva una mayor productividad, incluso mejora la imagen pública de la empresa.
- A nivel individual y familiar, disminuye el estrés y los problemas de salud (sobre todo entre las trabajadoras). Ellas pueden incorporarse al mercado laboral y generar mayores ingresos para sus hogares, se incrementan las oportunidades de educación para los niños y niñas y adolescentes, y disminuye el riesgo de trabajo infantil.
- A nivel social, se favorece el sistema democrático y el ejercicio de los derechos ciudadanos, pues la oportunidad de conciliación aumenta las posibilidades de la participación de las mujeres en la vida pública.

Ahora bien, más allá de las externalidades positivas de la presencia de las políticas de protección de la maternidad y del cuidado, ¿qué impactos tiene que dichas medidas incorporen un enfoque de parentalidad? Es decir, ¿qué implicancias tiene que las acciones que se implementen en las unidades productivas fomenten la asunción compartida de los cuidados entre los hombres y las mujeres?

- i) En primer lugar, se mejora la calidad de los cuidados y se fortalece el vínculo filial entre el padre y sus hijos e hijas. Si los servicios de cuidado en las unidades productivas se garantizan al niño/a (y no a la madre) o se implementan licencias parentales financiadas de la misma forma que la licencia de maternidad (a cargo de fondos públicos o la seguridad social), se minimizan las soluciones de cuidado subóptimas que las familias adoptan para la atención de los menores de edad. Por ejemplo, disminuiría la proporción de hijos e hijas que deben vivir lejos de sus padres para ser cuidados por sus abuelos (especialmente abuelas), la de niños y niñas que quedan al cuidado de otros hermanos mayores (generalmente mujeres) que dejan de asistir al colegio; y la de menores de edad que quedan bajo el cuidado de vecinos, generando situaciones potencialmente riesgosas para ellos.

Asimismo, y como se describió en otra sección de este documento, la paternidad presente y responsable mejora el desarrollo de la estructura psíquica y emocional de los hijos e hijas, favorece la inserción y desarrollo laboral de las mujeres, y beneficia a los propios varones, para quienes la relación filial es una de las más importantes fuentes de bienestar y felicidad (Barker, G. 2008).

- ii) Segundo, la promoción de la parentalidad en el ámbito productivo es una forma de construir un modelo alternativo de maternidad y paternidad, de dar un nuevo significado al papel de los padres dentro de la familia como personas afectivas, interesadas y capaces de asumir responsabilidades familiares. Igualmente, se contribuye a transformar la noción de maternidad: si esta sigue siendo asociada al sacrificio y la omnipresencia frente a los hijos e hijas, muy difícilmente se puede lograr una transformación de tareas de cuidado y aliviar la sobrecarga que recae sobre las madres trabajadoras (OIT-PNUD, 2009).
- iii) Tercero, se promueve la equidad de género en un doble sentido: por una parte, se impulsa la incorporación de las mujeres al mercado laboral al apoyar contratación indistinta de mujeres y hombres mediante la equiparación de los costos laborales asociados al cuidado. Por otra, se fomenta la transformación cultural necesaria sobre la concepción de un mercado laboral que aún continúa estructurado sobre la norma del “trabajador ideal”: hombre sin responsabilidades domésticas con su familia o con su vida personal.
- iv) Cuarto, se maximiza el retorno de la inversión que la sociedad hizo en la educación de las mujeres y, en consecuencia, se disminuye el riesgo de vulnerabilidad femenina y familiar. Si la contratación de las mujeres deja de ser percibida como más costosa por la asociación a su responsabilidad “exclusiva” de los cuidados, ellas podrán participar más en el ámbito productivo, escalar posiciones laborales y lograr mejores niveles de ingresos. Todo lo cual resulta beneficioso para ellas y sus familias, a la vez que se reducen los niveles de inestabilidad financiera femenina y las posibilidades de caer en la pobreza por una separación, divorcio o viudez.

En conclusión, “las políticas públicas de conciliación y corresponsabilidad están orientadas al bienestar social de la población y a mejorar la capacidad productiva de la fuerza de trabajo. Como toda política de inversión social, tienen alta rentabilidad y reducen costos futuros. Para ello, deben ser 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 la vida laboral y familiar no es un problema de las mujeres sino de la sociedad en su conjunto. Avances en esta área beneficiarán a toda la población. En su abordaje deben atenderse las necesidades e intereses de las personas, las familias, los trabajadores y las trabajadoras, las empresas y el Estado, y simultáneamente promoverse cambios culturales en todas las esferas” (OIT-PNUD, 2009: 116).

Capítulo V

PARENTALIDAD EN PAÍSES EUROPEOS: BUENAS PRÁCTICAS Y LECCIONES APRENDIDAS

1. El derecho de los varones a cuidar en la normativa comunitaria

El Derecho Social de la Unión Europea ha centrado gran parte de su desarrollo en el reconocimiento y la promoción de la igualdad de trato efectiva entre los hombres y las mujeres. En este sentido cabe subrayar que en la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores (1989) se establece: “Conviene, asimismo, desarrollar medidas que permitan a hombres y mujeres compaginar más fácilmente sus obligaciones profesionales y familiares” (art. 16, inciso 3º).

Al respecto, y desde la perspectiva que ocupa a este estudio, uno de los hitos salientes lo representa la Directiva Nº 96/43/CE (1996) sobre el permiso parental. Este quedó establecido como un derecho individual, distinto de la licencia de maternidad y paternidad para los trabajadores y las trabajadoras por el nacimiento o la adopción de un hijo o hija, para poder ocuparse de ellos durante un mínimo de tres meses hasta una edad determinada.

Para resguardar el ejercicio de este nuevo derecho por parte de los trabajadores y las trabajadoras se establecieron dos garantías específicas: una protección especial contra el despido a causa de presentar una solicitud de permiso parental o por el hecho de haberlo utilizado, y el derecho del trabajador que hace uso del permiso a ocupar a su término el mismo puesto de trabajo o uno equivalente o similar, conforme a su contrato o situación laboral.

Además, la directiva delega en los distintos Estados Partes la determinación del procedimiento para el reconocimiento de este nuevo derecho, pero fija ciertos parámetros mínimos a ser considerados, entre los que destacan: i) la decisión de si el permiso parental se concede en jornada completa, en jornada parcial, de manera fragmentada o en forma de un crédito de tiempo; ii) la decisión de si el otorgamiento del permiso parental se condicionará a un cierto período de trabajo previo o a una cierta antigüedad laboral; iii) la fijación de los períodos de preaviso que deben darse al empleador por parte del trabajador que desea hacer uso de este permiso, precisando los momentos de inicio y término de este; iv) la definición de las circunstancias en que el empleador, conforme

a la legislación nacional, los convenios colectivos y los usos nacionales, estaría autorizado para posponer la concesión del permiso parental por motivos justificables relacionados con el funcionamiento de la empresa; y v) se establece que deberán efectuarse los ajustes necesarios para el ejercicio de este derecho en los casos de adopción, lo que constituye una tendencia a establecer mecanismos de trato igualitario entre padres biológicos y adoptivos.

Con estas normas y principios, la Unión Europea ha pretendido establecer un marco amplio y uniforme que posibilite un avance sustantivo en el mejoramiento de la situación laboral de las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares y, en particular, consolida el derecho de los padres trabajadores a poder contar con un tiempo propio e intransferible para asumir el cuidado de sus hijos e hijas, en forma independiente al permiso del que gozan las madres trabajadoras por las tradicionales normas de protección a la maternidad.

Así, el mayor mérito del Derecho Comunitario sobre la conciliación y corresponsabilidad es ante todo el cambio de orientación normativa en la búsqueda por la igualdad de oportunidades en el empleo entre las mujeres y los hombres, la que pasa necesariamente por revalorizar los derechos del padre trabajador en el cuidado de la familia.

2. La importancia de los permisos parentales entre los instrumentos de cuidado⁴⁷

En las naciones europeas que cuentan con políticas públicas en materia de conciliación se manifiesta una lógica combinatoria de instrumentos de cuidado que puede resumirse en tres modelos principales: i) el modelo nórdico, basado en la combinación de servicios de cuidados y permisos parentales; ii) el modelo centroeuropeo, cimentado en la asociación de permisos parentales y transferencias monetarias; y iii) el modelo francés, establecido sobre la conjunción de servicios de cuidados, permisos parentales y transferencias monetarias (Fernández Córdón y Tobío Soler, 2005).

En los países del norte de Europa, el Estado interviene activamente para facilitar la conciliación entre la vida familiar y la actividad laboral, la

⁴⁷ Para mayor detalle revisar el Anexo II de esta publicación.

cual es considerada como un gran problema social. Las diversas políticas que se implementan se basan en el fomento de la igualdad entre las mujeres y los hombres, tanto en el ámbito doméstico como en el laboral, así como en la consideración del cuidado de los menores de edad como un derecho individual de estos y como responsabilidad colectiva de toda la sociedad que gestiona el Estado. El objetivo último de las políticas de conciliación es crear un ambiente social en el que el empleo y la familia no sean dos mundos en conflicto, sino aspectos complementarios de la realización integral de la persona, en el contexto de una actividad laboral femenina generalizada y, de manera creciente, a tiempo completo.

La acción del Estado en estos países se centra en un doble tipo de instrumentos: los servicios de cuidado para los niños y las niñas mientras sus padres trabajan –incluidos los centros de atención y ocio después de las horas lectivas o durante las vacaciones escolares–, y los permisos parentales remunerados para los progenitores que durante el primer año de vida prefieren cuidarlos personalmente. En la mayoría de los casos, una proporción de los permisos de paternidad se fijan como intransferibles, para promover el compromiso de los hombres en el cuidado.

A su vez, los países del centro europeo como Alemania o Austria se caracterizan por una intervención pública basada en permisos parentales retribuidos y en transferencias monetarias a las familias. El énfasis en unos u otros dispositivos varía según el país: en Alemania el eje principal está constituido por los permisos, mientras que en Austria priman las ayudas monetarias. El efecto práctico de este tipo de políticas es similar, aunque las ayudas monetarias permiten en mayor medida el acceso a los servicios privados de cuidado, ya que ambas conducen a una forma de cuidado basada en que uno de los progenitores de los niños/as menores de tres años –generalmente la madre– permanece en el hogar asumiendo tal tarea. El resultado es el mantenimiento del modelo secuencial de actividad en el que se produce una alternancia entre períodos laborales y períodos de vuelta al hogar para una buena parte de las mujeres, a pesar del incremento global de la actividad femenina.

En este modelo el cuidado de los hijos e hijas se concibe como una responsabilidad de las familias, que estas asumen con la ayuda del Estado. Subyace aquí una ideología con rasgos tradicionales en cuanto a la división de roles de género y al papel insustituible de la madre en el cuidado de los hijos pequeños.

Finalmente, el modelo francés ha seguido desde el siglo pasado una tradición de políticas familiares, que a partir de los años 70 promueve el derecho de las mujeres a elegir si permanecen en el hogar como amas de casa al cuidado de los hijos e hijas o se incorporan a la actividad laboral, recibiendo, en ambos casos, una ayuda del Estado.

En los últimos años, debido a la elevada proporción de mujeres que trabajan y a la constatación de las desigualdades de género tanto en el hogar como en el mundo laboral, se han puesto en marcha numerosas políticas encaminadas en mayor medida a la conciliación efectiva que a la elección entre empleo y trabajo doméstico. Esto se concreta en un modelo que utiliza –con niveles elevados de gasto público– los servicios públicos de cuidado, los permisos parentales y las transferencias monetarias a las familias para el cuidado de los hijos e hijas.

3. La utilización de los permisos parentales en la experiencia europea

El uso global de los permisos parentales varía enormemente por países. Según la encuesta a las empresas con 10 o más trabajadores sobre el tiempo de trabajo y conciliación 2004-2005⁴⁸ llevada a cabo por la Fundación Europea, en la mitad de las 21.000 empresas encuestadas (51%) en 21 países de la Comunidad Europea, al menos un empleado había disfrutado del permiso parental en los tres años anteriores a la realización de la entrevista⁴⁹. Sin embargo, ese dato es muy variable de país en país: va desde el 69% en Suecia, 66% en Eslovenia o 59% en Finlandia hasta el 5% en Hungría, 2% en República Checa y 1% en Chipre (Castro García y Pazos Morán, 2007).

Son las mujeres quienes con más frecuencia toman la licencia parental tras la licencia de maternidad. En Hungría, por ejemplo, el 98% de quienes estaban con licencia parental eran madres (European Industrial Relations Observatory On-line, 2004). En Austria e Irlanda, solo el 2% y

⁴⁸ Establishment Survey on Working Time 2004-2005, ESWT. Se puede encontrar información acerca de la encuesta europea sobre el horario de trabajo y la conciliación de la vida familiar y laboral en la dirección <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ecs/2004/index.htm>.

⁴⁹ Ante la carencia de estadísticas en los países europeos sobre el uso de la licencia parental, se considera este dato para ejemplificar la dispersión o heterogeneidad que existe entre los países de la Comunidad Europea. Pero se debe aclarar que se trata de información básica que no permite mucho análisis, ya que no se especifica qué proporción de empleados (hombres y mujeres) dentro de las empresas usa el beneficio, ni cuántos días utilizan de la licencia parental.

el 5% de los padres con derecho a ello, respectivamente, tomó la licencia parental, frente al 95% y al 40% de las madres, respectivamente (Drew, 2004, citado en OIT, 2010a).

Esto se explica porque aún en la actualidad el permiso parental es concebido mayoritariamente como un derecho de la familia antes que un derecho ciudadano, y porque el peso de los roles de género hace que sean fundamentalmente las mujeres las que lo toman en la práctica, como una extensión del permiso de maternidad.

La tasa de uso de los permisos o licencias parentales está vinculada a la presencia o ausencia de otros instrumentos, recursos y servicios de cuidado y conciliación. La existencia y características de los permisos de maternidad, paternidad y parentalidad y los servicios de cuidado no son instrumentos aislados, sino que forman parte del sistema de políticas de armonización favorables a las familias. Por lo tanto, para aclarar las tendencias observadas de la utilización de cada uno de ellos en los diferentes países es necesario considerar el entorno regulatorio en el que se inscriben y el modelo de sociedad que inspira el resto de las políticas públicas.

La tasa de uso de los permisos parentales se correlaciona positivamente con la implementación de estímulos para la promoción de su utilización. En este sentido, es clave el compromiso gubernamental con la instalación del cuidado como una responsabilidad pública la incorporación de los hombres desde las etapas iniciales de la identificación del problema y el diseño de las políticas de conciliación y corresponsabilidad, y la consideración del papel de los medios de comunicación y la educación en el proceso de socialización de los roles de género.

Por ejemplo, en Suecia uno de los factores clave para la implementación y utilización de los permisos parentales ha sido la participación de los hombres en los debates sobre la igualdad de género desde los años 60, como formadores de opinión y defensores de dichas políticas (Hobson B., 2008).

También en ese país, desde el gobierno se desarrolló una política activa de reeducación y socialización para animar a los hombres a ser padres comprometidos con los cuidados. A finales de los años 60 y principios de los 70 se encargó a una serie de expertos la tarea de rehacer la identidad de los hombres como padres cuidadores. De ahí que desde esa época se orquestan campañas en los medios de comunicación: mientras

el énfasis en los años 70 eran las imágenes de padres tiernos y cuidadores, en los 90 se urgió a los hombres (en especial a los padres que trabajaban en oficinas) a desempeñar un papel más activo en el cuidado de sus hijos e hijas, con la utilización del eslogan “papá, ven a casa” (Hobson B., 2008).

Finalmente, la utilización de los permisos parentales por parte de los hombres no es inmediata, sino que es un proceso gradual que se concreta en el mediano y largo plazo.

Si se observa el ejemplo de Suecia, se puede decir que el uso de la baja parental por parte de los hombres ha aumentado a un ritmo constante: desde principios de los años 80, su tasa de uso subió de menos del 20% a más del 50% después de la promulgación en el Parlamento del “mes de papá”, en 1994. Asimismo, la proporción de días utilizados por los padres tuvo un crecimiento gradual: en 1994, un año antes de la reforma del mes del papá, la participación media de los padres en la baja parental era del 11,4% del tiempo; en 1999, cinco años después, hubo un ligero aumento en la proporción de los días tomados por los padres (11,6%), llegando esta proporción en 2003 al 17% y en 2005 al 19,5% (Hobson B., 2008: 132; Martínez Herrero, M. J., 2008: 7).

4. Factores que influyen en el uso de los permisos parentales por parte de los hombres

La regulación de las licencias parentales influye en las pautas de comportamiento de los hombres en cuanto a su uso. Entre los factores que más intervienen en la decisión de los trabajadores masculinos para su acogida se pueden enumerar los siguientes:

a) La *transferibilidad* de los permisos: en promedio, los hombres utilizan la parte intransferible de los permisos, pero prácticamente nada de la parte transferible. Por ejemplo, en Suecia e Islandia, únicos países en los que se elabora el indicador del porcentaje de horas de permisos remunerados disfrutados por los hombres sobre el total de horas disfrutadas de permisos remunerados al año⁵⁰, se demuestra que este porcentaje es ligeramente inferior al que representa la parte intransferible sobre el total.

Permisos parentales en Islandia

Islandia constituye una experiencia ilustrativa por su proceso de reforma gradual y por los efectos constatados a medida que se ha ido incrementando la duración del permiso intransferible destinado a los hombres, hasta su equiparación con el destinado a las mujeres.

En 1980 se aprobó en ese país la Ley sobre el Permiso por Nacimiento, que equipara el derecho de la licencia de maternidad de 3 meses para todas las mujeres empleadas⁵¹, y concede otros 3 meses adicionales de los cuales 2 les corresponden a las madres y el último se lo pueden transferir al padre.

En 2000 se aprueba la Ley sobre Maternidad, Paternidad y Permiso Parental, por la que la totalidad del permiso por nacimiento se

⁵⁰ Otros países ponen el acento en el número de padres que hacen uso de algún permiso, sin tener en cuenta la duración. Por ejemplo, en España, en cuanto al disfrute diferencial por parte de hombres y mujeres de los permisos de maternidad (hasta ahora lo único disponible para los padres era la parte que la madre les cedía de su permiso de maternidad), el indicador que la Seguridad Social ofrece es el número de procesos, es decir, de hombres y de mujeres que utilizan alguna parte de los permisos de maternidad, sin especificar la duración media de los permisos. Evidentemente estas cifras están muy lejos de indicar las diferencias en dedicación al cuidado de las hijas e hijos recién nacidos, en ausencia del trabajo remunerado por esa causa (Castro García y Pazos Morán, 2007).

⁵¹ Antes de la sanción de la Ley sobre el Permiso por Nacimiento existían tres meses obligatorios solo para las mujeres trabajadoras de algunos sectores, como el sector público.

amplía de seis a nueve meses, en tres fases, durante las cuales se van equiparando las partes intransferibles para cada progenitor –a razón de un mes cada año– hasta alcanzar tres meses de licencia para cada uno (tres meses de permiso de maternidad, tres meses de permiso de paternidad) y otros tres meses a compartir entre progenitores.

Tal como aparece en el Tabla 1, en los tres años posteriores al inicio de la reforma la cantidad de hombres que disfrutaron parte de la licencia parental se incrementó (de ocho de cada diez hombres en 2001 a nueve de cada diez en 2003), mientras que el número medio de días de licencia usados por los hombres se ha más que doblado: de 39 días promedio en 2001 a 97 en 2003.

TABLA 1. EFECTOS DE LA REFORMA DE ISLANDIA DURANTE SU IMPLEMENTACIÓN: USO DE LOS PERMISOS MATERNAL, PATERNAL Y PARENTAL.

Indicadores	2001		2002		2003	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Incidencia del uso	82.4%	100%	83.6%	100%	86,6%	100%
Número de días que usan	39	186	68	187	97	183
Personas que usan el tiempo de permiso a tiempo parcial	54.8%	29%	78.8%	36.2%	86.3%	54,3
Salario de las mujeres con relación al de los hombres	58,2%		60,4%		62,5%	

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de Centre for Equality Advancement, 2005. Iceland, citado en Castro García, Carmen (2010).

También, el cuadro 1 refleja la preferencia incremental de los hombres por usar el tiempo de permiso parental a tiempo parcial y el efecto positivo del uso del permiso parental por los hombres sobre la equidad de los salarios entre hombres y mujeres.

Ahora bien, a pesar de la perspectiva favorable que marcan las tendencias en ese país, los hombres aún utilizan tan solo el total de los días intransferibles del permiso parental remunerado, con lo que cabría

deducir que si bien el camino iniciado por Islandia pudiese parecer el indicado, aún no es suficiente.

En este contexto, y con la evidencia contundente de la experiencia, resulta llamativo que solo dos países de la Comunidad Europea –Suecia e Islandia– contemplen desde un criterio igualitario la intransferibilidad de los permisos para las madres y los padres. En los demás Estados es mayor el peso y la durabilidad que se otorga en general al permiso conjunto –transferible– respecto a las partes consideradas como intransferibles⁵².

- b) El nivel de la prestación: los hombres utilizan más este beneficio cuanto mayor es el ratio de reemplazo del salario, y hacen uso prácticamente nulo de las licencias no pagadas (OIT 1997, citado en OIT, 2010a). En ocasiones, la tasa de utilización de la licencia parental es baja incluso entre las mujeres, sobre todo cuando no se compensa la pérdida de ingresos durante el período de la licencia. La experiencia de los Países Bajos subraya la importancia que tiene la compensación para estimular la utilización de la licencia parental: las tasas de esa utilización fueron casi dos veces más altas en el sector público (49%), donde dicha licencia se remunera a una tasa superior (75%) a la de otros sectores (25%) (European Industrial Relations Observatory On-line, 2004).
- c) Extensión y flexibilidad: los hombres disfrutan más de este beneficio cuanto mayor es la posibilidad de fraccionamiento del permiso en diferentes períodos y cuanto mayor es el espacio de tiempo a partir del nacimiento durante el cual pueden disfrutarlo. Además, estos permisos se utilizan más cuando su duración no resulta excesiva, ya que así no representen un obstáculo en la reincorporación al puesto de trabajo.
- d) Cualificación y actividad laboral de la madre: los padres usan las licencias parentales en mayor proporción cuanto mayor es el número de horas de trabajo asalariado de la madre, y cuanto mayor es el nivel de educación y cualificación de su cónyuge o pareja.
- e) Ideología personal y rol de padres: los hombres con actitudes igualitarias se toman más permisos y disminuyen la jornada de trabajo

⁵² Para mayor detalle revisar Anexo II: Legislación de países de la Unión Europea sobre la protección a las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades familiares.

cuando tienen niños y niñas, mientras que los más tradicionales la aumentan. Los padres se toman más proporción del permiso parental para su primer hijo o hija que para el segundo y sucesivos.

f) Cualificación y situación en el mercado de trabajo del padre: los hombres toman más tiempo del permiso parental cuanto mayor es su nivel de educación, el nivel de su salario (hasta un determinado tope) y cuanto mayor es su estabilidad en el empleo (los padres que trabajan en el sector público son más proclives a utilizar más las licencias parentales).

g) Nivel de ingresos familiares, femeninos y masculinos: los padres toman menos tiempo del permiso parental si ambos cónyuges tienen salarios bajos. La probabilidad de que los padres se lo tomen (y la parte que se toman) es mayor entre las familias de altos ingresos. Pero los padres con ingresos superiores a cierto tope y con jornadas de trabajo muy largas hacen menor uso.

Además, parte de las decisiones familiares sobre quién realiza el trabajo no remunerado están en función de los ingresos potenciales esperados por ambos. Al ser la media salarial de los hombres superior a la de las mujeres y, por tanto, la pérdida de ingresos inferior si es la mujer la que pide la excedencia, resulta racional desde un punto de vista económico que sean las mujeres las que en mayor medida ejecuten el derecho de parentalidad.

h) Apoyo desde las unidades productivas: los permisos parentales se utilizan más cuantas más medidas se implementen para preservar la empleabilidad de las personas trabajadoras en licencia (políticas de acompañamiento durante el permiso y en la vuelta al trabajo, por ejemplo). Resulta necesario entonces propiciar un cambio en la cultura laboral, la cual todavía castiga a los padres que toman permisos favorables a la familia, sobre todo cuando son de larga duración. Sin un cambio en la cultura laboral, que “proporcione una verdadera opción a los padres”, se perpetuarán las desigualdades de género que existen en el mercado laboral (OECD, 2005).

Las políticas de Estado para promover el ejercicio de la parentalidad por parte de los varones chocan con la realidad del mercado laboral que sitúa a los hombres que ejercen sus derechos como padres ante el riesgo

de afrontar el rechazo en su puesto de trabajo y debilitar su trayectoria profesional. Las negociaciones familiares en torno al trabajo remunerado y no remunerado tienen lugar en un mercado laboral y una estructura salarial discriminatorios desde la perspectiva de género. Diversos estudios muestran que los hombres que ejercitan sus derechos como padres sufren una penalización mayor incluso que las mujeres en su carrera profesional (OECD, 2005).

Todo ello representa un argumento más para la elaboración de una propuesta de parentalidad con permisos individuales e intransferibles, lo cual puede ser un instrumento valioso para permitir el ejercicio del derecho de los hombres a cuidar a sus propios hijos e hijas sin perjudicar su posición en el trabajo, promover la equidad entre hombres y mujeres en sus roles de trabajadores y cuidadores al mismo tiempo que el derecho de los niños y niñas a ser cuidados por ambos progenitores.

En suma, el ordenamiento jurídico de la Comunidad Europea insta un marco normativo de referencia que debería ser considerado en el diseño de permisos parentales en la región, siempre sobre la base de considerar las peculiaridades sociales, laborales, económicas e institucionales de cada uno de los países de América Latina y el Caribe.

De todas maneras, las experiencias prácticas en la implementación de las licencias parentales y sus resultados en los países europeos permiten extraer algunas lecciones interesantes. Por ejemplo, que los permisos parentales son un instrumento apropiado para implicar a los hombres en los cuidados, pero no siempre responden a la expectativa de compromiso masculino que se tiene de ellos. Por eso, la primera característica que deberían tener para que su uso fuera más igualitario es el criterio de intransferibilidad, ya que los hombres toman el tiempo de uso exclusivo dentro de la licencia parental. En segundo lugar, deben ser permisos pagados a una tasa de reemplazo del salario cercana al 100% y, por último, no deben ser largos y, preferentemente, su uso debería poder ser fraccionado.

Capítulo VI

RECOMENDACIONES PARA NUEVAS POLÍTICAS DE PARENTALIDAD

1. Consideraciones generales para una agenda de propuestas

Como se ha analizado en los capítulos precedentes, la creciente participación laboral femenina, el rol comunitario y de gestión comunal realizado por las mujeres y las transformaciones familiares, demográficas y de modelos familiares no han sido acompañados suficientemente por cambios en la participación de los hombres en los cuidados al interior de los hogares, ni por una reorganización social en la cual la sociedad asuma la responsabilidad de los cuidados. Es que aún no se han producido rupturas significativas en las concepciones culturales predominantes que consideran que la reproducción social es una responsabilidad de las mujeres y no de las sociedades.

En consecuencia, los trabajadores y sobre todo las trabajadoras enfrentan enormes tensiones para conciliar trabajo y familia, hecho que se agrava ante la situación de desigualdad estructural que caracteriza a los países de la región. Así, para los hombres y las mujeres que viven en Latinoamérica y el Caribe las condiciones y oportunidades de trabajo y de conciliación entre el trabajo remunerado y el no remunerado son diferentes según se inserten en el mercado de trabajo asalariado o en el trabajo independiente o por cuenta propia, en el empleo formal o el informal.

De esta manera, y con el objetivo de hacer más fluida la interacción entre el ámbito laboral y familiar de las personas y procurar la equidad social, se abre el espacio para la intervención del Estado, que tiene un rol indiscutible en la generación de políticas (programas de gobierno y marcos normativos) de conciliación con corresponsabilidad social desde un enfoque de parentalidad, la articulación de los intereses y la participación de los demás actores involucrados (empresas, organizaciones sindicales y de la sociedad civil, familias), la promoción del involucramiento de los padres en el cuidado de sus hijos e hijas y la provisión de servicios públicos de cuidado y la regulación de los ofrecidos en el mercado.

Así, el Estado debe asumir la responsabilidad de articular un nuevo pacto social y fiscal para reorganizar la distribución del cuidado entre

el Estado, el mercado y las familias, por un lado, y promover un reparto más equitativo de las responsabilidades domésticas entre varones y mujeres, por otro. Se trata entonces de promover la igualdad social y de género en el país y dentro del hogar.

Para ese fin, es imprescindible reconocer y visualizar el valor del trabajo doméstico no remunerado realizado por las mujeres y transformar su concepción: desde una responsabilidad privada de los hogares y de las mujeres hacia una mayor corresponsabilidad. El gran desafío es promover el valor social del trabajo reproductivo que se hace en los hogares como parte de la creación de riqueza y asumir que se trata de una responsabilidad no solo de mujeres y hombres, sino de la comunidad, de las empresas y de las instituciones, además de ser un eje central del desarrollo económico y social.

Por otra parte, es necesaria una redistribución de las tareas reproductivas entre hombres y mujeres al interior de las familias. Se trata de cambios que apuntan hacia una sociedad en la que mujeres y hombres sean a la vez cuidadores y proveedores (Nancy Fraser, 1997, citado en CEPAL, 2010: 10).

Finalmente, las políticas deben ser proyectadas según las singularidades, necesidades, políticas existentes, recursos y el contexto socio-laboral y político-institucional de cada país, ya que Latinoamérica y el Caribe constituye una región heterogénea, desigual y con elevados niveles de pobreza y precariedad laboral.

2. Políticas potenciales de corresponsabilidad de los cuidados desde un enfoque de parentalidad

A continuación se lista un conjunto de recomendaciones generales que podrían ser consideradas al momento de diseñar un esquema integral de políticas y acciones públicas y privadas que promuevan la corresponsabilidad de los cuidados desde un enfoque de parentalidad. Estas se enmarcan en tres ejes principales: i) Organización del trabajo a favor de la parentalidad; ii) Conocimiento y sensibilización para la transformación cultural; y iii) Diálogo social y responsabilidades compartidas.

a) Organización del trabajo a favor de la parentalidad

Facilitar la conciliación de la vida laboral con las responsabilidades familiares implica mejorar las condiciones del mercado de trabajo, no solo las condiciones de empleo para las mujeres, sino también promover una nueva distribución de las oportunidades para todos. Se trata entonces de un objetivo mucho más amplio: promover el trabajo decente y de calidad.

A su vez, dentro de este objetivo estratégico se deben crear las condiciones que permitan a hombres y mujeres escoger diferentes combinaciones entre familia y trabajo remunerado y en los distintos momentos del ciclo de vida. Entre las medidas que contribuyen a ello se encuentran las siguientes:

i) *Adecuar los marcos legales a las normas internacionales*

Las normas internacionales del trabajo definen estándares mínimos a nivel mundial respecto al principio igualitario en el cumplimiento de las responsabilidades familiares, a la par que cumplen una función pedagógica como orientadoras de conductas. Su ratificación y posterior adaptación de la legislación nacional es la forma en que los convenios se implementan en los países. Por eso, los Estados que no han ratificado los convenios internacionales relacionados con los temas de conciliación y corresponsabilidad (Convenio 183 de la OIT sobre la protección de la maternidad, 2000, y el Convenio 156 de la OIT sobre trabajadores con responsabilidades familiares, 1981) deberían tomar las medidas necesarias para hacerlo. Basta mencionar que solo diez de los treinta países analizados de la región han ratificado a la fecha el Convenio 156, para dimensionar el desafío pendiente en esta materia.

Pero los Estados que han ratificado esos convenios deben revisar la legislación nacional, y adecuarla en caso de que no se ajuste a las directrices y recomendaciones en ellos estipulados. Por ejemplo, el 73,3% de los países de la región analizados en el capítulo II de este informe⁵³ tienen una licencia de maternidad cuya duración es inferior a las catorce semanas que como mínimo establece el Convenio 183 de la OIT. Todos

⁵³ Son 22 países: Antigua y Barbuda, Argentina, Bahamas, Barbados, Bolivia, Dominica, Ecuador, El Salvador, Granada, Guatemala, Guyana, Haití, Honduras, Jamaica, México, Nicaragua, Paraguay, Perú, República Dominicana, Santa Lucía, Trinidad y Tobago y Uruguay.

los países deben garantizar una licencia de maternidad para todas las mujeres trabajadoras, incluidas las que efectúan formas atípicas de trabajo, con el fin de proteger su salud y la del niño/a, y extenderla en el caso de nacimientos múltiples e incluir los casos de adopción.

ii) *Implementar de manera efectiva los convenios y recomendaciones ratificados*

Los Estados deben realizar los esfuerzos necesarios para lograr una efectiva implementación de los convenios y recomendaciones, mediante medidas en dos sentidos: a través de la prevención y de la fiscalización (OIT-PNUD, 2009).

Muchas veces las infracciones se producen por desconocimiento de la normativa. Por lo que la inspección laboral debe desarrollar una labor de promoción y difusión de los derechos y deberes definidos por las leyes laborales entre los empresarios y trabajadores, básicamente en las micro y pequeñas empresas donde se concentra buena parte del empleo femenino. Como se demostró en este informe, en algunos países las mujeres continúan siendo despedidas a causa de su maternidad o no pueden gozar de derechos adquiridos tales como el tiempo de lactancia.

Asimismo, se debe monitorear y evaluar la aplicación de la normativa existente, y detectar los principales avances y los factores que dificultan el cumplimiento de la misma, a fin de contribuir a su superación.

iii) *Fortalecer la regulación del mercado laboral a favor de la parentalidad*

La revisión y adecuación de la legislación laboral de los países de la región a la nueva dinámica del mercado de trabajo y de las familias, en la cual la provisión económica de los hogares ha dejado de recaer exclusivamente en manos de los varones, es indispensable. Por eso, los marcos legales no pueden continuar acercando oferta de infraestructura o servicios de cuidado (guarderías, salas cunas) o de tiempo de cuidado (licencias) a las mujeres, sino garantizarlo en virtud del derecho universal del cuidado. En otras palabras, para ellas y ellos, y no solo para cuidar niños/as sino ampliarlo a diversas etapas del ciclo vital, en especial de adultos mayores.

Se requiere un cambio de mirada que incorpore el concepto de parentalidad, es decir, que ambos miembros de la pareja puedan asumir el cuidado de sus hijos e hijas y de otras personas dependientes de sus

familias. Esto implica extender a ambos cónyuges las medidas y beneficios que no están ligados a la función exclusivamente reproductiva o biológica de la mujer (embarazo, parto, recuperación y lactancia) e incorporar a los hombres en las funciones de cuidado.

Para ello se recomienda adoptar las siguientes medidas principales:

- ✓ En los países en que existen, evaluar el uso efectivo de las licencias por paternidad, para identificar los factores que facilitan o inhiben su práctica, con el fin de derivar lecciones y crear las condiciones para que efectivamente se tomen.
- ✓ Los países que no las tienen contempladas, deben legislar sobre licencias de paternidad por nacimiento de un hijo o hija, remuneradas por la seguridad social, de duración adecuada, con el fin de permitir la presencia de los padres desde los primeros días de desarrollo de sus hijos e hijas.
- ✓ Incluir en la legislación las licencias parentales remuneradas por la seguridad social, de duración adecuada, que puede ser tomada después de terminar la licencia de maternidad y paternidad por ambos cónyuges, a tiempo completo o de modo parcializado, con una cuota parte intransferible para cada cónyuge y otro tiempo que debería poder ser compartido por ambos. Todo ello, sin que los trabajadores y trabajadoras pierdan el empleo y conserven los derechos que se derivan de él. Esto permitiría a los hombres asumir mayores responsabilidades en la crianza de niños y niñas; incentivaría la equidad entre varones y mujeres en el ámbito laboral al desligar los costos indirectos de la contratación de mujeres atribuidas a las tareas de cuidado; y otorgaría la posibilidad a los hijos e hijas de ser cuidados por ambos progenitores.

Siguiendo los pasos adoptados por la Comunidad Europea, los distintos Estados de la región deberían fijar ciertos parámetros mínimos a ser considerados para el reconocimiento e implementación de este nuevo derecho, entre los que se pueden mencionar: i) la decisión de si el permiso parental se concede en jornada completa, en jornada parcial, de modo fragmentado o en forma de un crédito de tiempo; ii) la decisión de si el otorgamiento del permiso parental se condicionará a un cierto período de trabajo previo o a una cierta antigüedad laboral; iii) la fijación de los períodos de preaviso que deben darse al empleador

por parte del trabajador que desea hacer uso de este permiso, precisando los momentos de inicio y término de este; iv) la definición de las circunstancias en que el empleador conforme a la legislación nacional, los convenios colectivos y los usos nacionales estaría autorizado para posponer la concesión del permiso parental por motivos justificables relacionados con el funcionamiento de la empresa; y v) la definición de los ajustes que deberán efectuarse para el ejercicio de este derecho en los casos de adopción, lo que constituye una tendencia a establecer mecanismos de trato igualitario entre padres biológicos y adoptivos.

También, para garantizar el uso de las licencias parentales por parte de los hombres, se deberían implementar estímulos para la promoción de su utilización. En ese sentido, es clave el compromiso gubernamental con la instalación del cuidado como una responsabilidad pública, la incorporación de los hombres desde las etapas iniciales de la identificación del problema y el diseño de las políticas de conciliación y corresponsabilidad, y la consideración del papel de los medios de comunicación y la educación en el proceso de la socialización de los roles de género.

Por último, la tasa de uso de los permisos parentales está vinculada a la presencia o ausencia de otros instrumentos, recursos y servicios de cuidado y conciliación. Por tanto, cada uno de los países deberá analizar las posibilidades y el funcionamiento integral de las licencias de maternidad, paternidad, parentalidad, por razones familiares y excedencias y los servicios de cuidado como parte de un sistema de políticas de armonización favorables a las familias.

- ✓ Se debe legislar sobre las licencias familiares remuneradas por motivos de responsabilidades familiares (por ejemplo, en caso de enfermedad de hijos e hijas u otras personas dependientes), para que puedan ser tomadas indistintamente por el trabajador o la trabajadora. Estos permisos pueden consistir también en reducciones o flexibilidades horarias, para atender situaciones varias.
- ✓ Incorporar la posibilidad de excedencias, es decir, licencias no remuneradas pero con resguardo del puesto de trabajo para la crianza o cuidado de otros dependientes.
- ✓ Procurar que el costo de las licencias de maternidad, paternidad y parentalidad sea cubierto por la seguridad social y, dentro de esta, por sus presupuestos generales. En los países donde los empleadores deben participar del financiamiento de las licencias, su contribución

debería definirse en función del número total de sus empleados, sin importar el sexo. Ello, de manera de desvincular sus costos de la contratación femenina.

- ✓ Revisar y profundizar la obligatoriedad de establecer servicios de cuidados en las unidades productivas, en función del número total de trabajadores y no solamente del número de trabajadoras.
- ✓ Incorporar a los adultos mayores y otras personas dependientes como receptores de cuidado, que en general no están reconocidos en los ordenamientos laborales como sujetos de cuidado por parte de activos.
- ✓ Extender medidas a trabajadores y trabajadoras desprotegidos por la legislación.

Crecientemente, se reconoce que es necesario proteger el derecho de quienes integran la familia a una convivencia diaria, de manera que no tengan que renunciar a ello a causa del exceso de trabajo. En el mismo sentido, se deben garantizar el derecho de la madre a acceder y permanecer en el mercado de trabajo; del padre a participar en la convivencia familiar y los cuidados, de los hijos e hijas a recibir cuidados y educación, de la población adulta mayor y otras personas dependientes a permanecer con la familia si así lo desean. Esto no puede ser sólo abordado desde la esfera privada. Las nuevas fronteras entre el trabajo productivo y reproductivo involucran necesidades frente a las cuales el Estado debe dar una respuesta, tanto mediante la entrega directa de servicios y la organización de sistemas que garanticen la provisión privada, como mediante la promoción de la participación de los hombres en los cuidados.

Se debe recalcar que a los Estados les corresponde la tarea de proteger y promover los derechos de toda la ciudadanía. La lista de problemas que merecen una solución urgente en la región incluye la necesidad de resolver las desventajas que enfrentan las mujeres en el mercado laboral, mejorar la calidad del trabajo de quienes se desempeñan en la economía informal y encontrar una solución a la crisis de los sistemas de protección social. En este aspecto, se debe propender a universalizar el derecho a cuidar, cuyo ejercicio hoy está asociado a la condición de trabajador/a asalariado/a formal, lo que coloca a la condición maternal como excluyente para el acceso al cuidado de hijos e hijas y deja afuera

a trabajadores/as informales, cuentapropistas, empleadores, y a aquellos trabajadores/as en empleos domésticos, con o sin remuneración.

Un primer paso entonces es la regularización del empleo, en términos de lograr que los Estados garanticen puestos de trabajo legales, esto es, registrados, y que gocen de la protección del sistema de seguridad social. A su vez, paulatinamente se deben extender estos derechos a todos los trabajadores y trabajadoras, con cargo al Estado, en una lógica de universalización de la seguridad social básica, como así también la dotación de infraestructura y servicios de cuidado no ligados a la situación laboral.

Instaurar la protección social adecuada para todos y todas, sustentada en un régimen básico de protección social (“piso social”), incluye un paquete básico de garantías para que todos los ciudadanos y ciudadanas accedan a una canasta básica –definida a nivel nacional– de bienes, servicios y transferencias sociales. Los derechos a los bienes y servicios son transferencias en especie y complementan o sustituyen, de manera total o parcial, las transferencias en efectivo y promueve la seguridad de los ingresos mediante un conjunto básico de garantías, cuya aplicación intenta crear una situación en la que: todos los residentes tengan acceso a la atención sanitaria, todos los niños y niñas gocen de una seguridad de los ingresos para garantizar el acceso a la nutrición, la educación y la salud; todas las personas que pertenecen a grupos de edad activa, pero que no están en condiciones de obtener un ingreso suficiente en el mercado de trabajo (por motivos de desempleo, subempleo, enfermedad o en caso de maternidad), puedan contar con un seguro de ingresos mínimos, otorgado mediante transferencias sociales en efectivo/especie o mediante programas de garantía de empleo; todos los residentes de edad avanzada o con discapacidades tengan un seguro de ingresos otorgado mediante pensiones de vejez/discapacidad o transferencias en especie, cuyo valor alcance al menos el nivel de la línea de pobreza definida en el ámbito nacional.

Sin un piso de protección social (PPS), mucha gente no podrá alcanzar un nivel de calificaciones y productividad adecuado para ingresar a la economía formal y quedará atrapada en la informalidad y la baja productividad. La inversión destinada a lograr un nivel básico de protección social, que impulse un ciclo virtuoso de aumento de la productividad y crecimiento de las posibilidades de empleo, asegurará la sostenibilidad

de los regímenes legales, lo que permitirá que más personas accedan a los sistemas contributivos. De esta manera, la protección social es un ingrediente fundamental para combatir la pobreza, para promover la igualdad y la justicia social, pero también para contribuir a estabilizar la economía y mantener y fomentar la empleabilidad (Pacto Mundial para el Empleo, aprobado por la Conferencia Internacional del Trabajo del 2009).

En los pisos de protección nacionales, las desigualdades de género deben ser abordadas como una forma de desigualdad social de manera integral y transversal. Para que el piso cumpla de forma eficaz este objetivo, debe articularse desde el enfoque de derechos y sobre un diagnóstico de las causas y factores estructurales de dichas desigualdades y exclusiones sociales, especialmente las derivadas de las relaciones de género. Se debe poner especial atención en evitar fórmulas asistencialistas que tienen efectos limitados en la eficacia y en la sostenibilidad del desarrollo humano. (OIT, PNUD, ONU Mujeres, 2012)

En consecuencia, y sobre la base de las recomendaciones de la OIT y el PNUD (2009), se considera forzoso avanzar en diversos sentidos:

- ✓ Proporcionar los mecanismos necesarios para formalizar el trabajo.
- ✓ Revisar las políticas y la legislación a fin de reducir los costos ligados al cumplimiento de la normativa para las micro y pequeñas empresas.
- ✓ Ampliar el alcance de las prestaciones sociales, no restringiéndolas a trabajadores y trabajadoras cubiertos por la seguridad social, de modo de universalizar el derecho a hacer uso de las medidas de conciliación tales como las licencias de maternidad, paternidad y parentalidad, y los servicios de cuidado.
- ✓ Equiparar el derecho de las trabajadoras domésticas con el resto de los asalariados, incluyendo los derechos de maternidad, tal como se hizo recientemente en Brasil, Chile, Costa Rica y Uruguay. En la mayoría de los países de la región no están previstos beneficios para las trabajadoras del servicio doméstico, quienes son el sostén clave para que otros trabajadores mujeres y varones puedan realizar su trabajo productivo. Sin embargo no cuentan, salvo excepciones, con el reconocimiento de su condición de trabajadora regular y con los correspondientes beneficios. Mucho menos se les ofrecen políticas o

acciones para que ellas mismas lleven adelante la conciliación de sus responsabilidades familiares con su trabajo de cuidado remunerado.

En ese sentido, es necesario trabajar para que los países adopten el nuevo Convenio N° 189 aprobado por la OIT el 16 de junio de 2011 sobre las Trabajadoras y Trabajadores Domésticos y la Recomendación N° 201 que lo acompaña.

iv) Conocimiento y sensibilización para la transformación cultural

Los cambios en la legislación laboral no bastan, pues el proceso hacia la igualación de roles exige una transformación ideológica y cultural que reclama políticas de diversa naturaleza. El Estado debe asistir a los padres en el cumplimiento de sus funciones familiares y considerar acciones positivas para que se concilien con las demandas laborales.

✓ Generación de nueva información e indicadores

Resulta muy difícil conocer la actual configuración del cuidado de los países de Latinoamérica y el Caribe debido a la debilidad y heterogeneidad de la información existente, lo cual dificulta a su vez la incorporación de la temática en las agendas públicas –no se tiene cabal conocimiento sobre la problemática y sus costos– y la formulación de propuestas de políticas para su solución.

Al respecto, el Estado debe incluir la Economía del Cuidado en el Sistema de Cuentas Nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas. Al respecto, la Ley N° 1413 de 2010 en Colombia constituye un ejemplo de buena práctica. A través de ella, el Gobierno Nacional se compromete con la competencia del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) a planear, diseñar, aplicar y actualizar una Encuesta de Uso del Tiempo, incluir la información sobre trabajo de hogar no remunerado en el Sistema de Cuentas Nacionales a través de la creación de una Cuenta Satélite, e incluir el trabajo de hogar no remunerado como contribución al desarrollo económico del país.

También, el Estado debe incentivar y facilitar la generación de conocimiento sobre aspectos relacionados con las responsabilidades familiares, con el fin de promover políticas de conciliación y corresponsabilidad y un mayor involucramiento de los hombres en los cuidados. Más allá de construir las bases de datos para realizar diagnósticos precisos sobre esas

cuestiones, el Estado debe apoyar y promover la elaboración de estudios para constatar los costos y beneficios de las políticas de conciliación respecto a su ausencia, y desarrollar un sistema de indicadores para el monitoreo y la evaluación de las políticas públicas.

Esta información incluye: i) la elaboración de encuestas de uso del tiempo y su implementación periódica, insuficientes en la región para valorar los progresos en la participación de los hombres como padres en los cuidados; ii) la incorporación de preguntas relativas a la organización del cuidado en las encuestas de fuerza de trabajo y la aplicación de encuestas sobre costos y remuneraciones a nivel de unidades productivas que permitan su desagregación por sexo; iii) el relevamiento de la oferta pública y privada de servicios de cuidado; iv) el relevamiento de las condiciones de trabajo de las personas contratadas en los diversos servicios de cuidado; v) el estudio de los mecanismos, percepciones e impactos de las acciones de conciliación (y de su ausencia) en las unidades productivas y organizaciones sindicales; vi) el uso efectivo de las licencias de maternidad, paternidad, excedencias y cuidados, y la identificación de factores que lo facilitan o inhiben, entre otras.

La producción de información confiable y periódica permitirá el desarrollo de herramientas necesarias para la toma de decisión de políticas públicas.

v) *Promover un cambio de paradigma sobre el rol de los hombres en los cuidados*

En segunda instancia, y con información certera, el Estado debe encarar una política de sensibilización y transformación cultural para aumentar la responsabilidad del Estado y el mercado en la conciliación del trabajo productivo y reproductivo, y hacer efectivo el reparto equitativo entre hombres y mujeres de las responsabilidades de cuidado al interior de los hogares.

Relacionado con esto último, son vitales las políticas que promuevan cambios en los patrones culturales que sustentan la división del trabajo prevaleciente, para lo cual se requiere del surgimiento de una nueva masculinidad. Para que este proceso cultural sea posible, es central avanzar en dos direcciones: i) la promoción social de modelos alternativos de maternidad y paternidad como requisito para el éxito de las políticas de conciliación, y ii) deconstruir la norma del “trabajador ideal”, hombre y sin responsabilidades domésticas con su familia o con su vida personal.

Así, el Estado debe llevar a cabo una política seria de comunicación y transformación cultural de largo plazo y a través de distintas instancias, tales como campañas de información; sensibilización de actores sociales; incorporación de estos temas en el sistema educacional y en los medios de comunicación.

Se trata de actuar en diversos sentidos (desde la normativa, la concientización y las propias políticas de empleo) para que varones y mujeres puedan conformar una norma de trabajador/a que encierre en sí misma las condiciones de producción y reproducción que toda sociedad requiere.

vi) *Promoción del Diálogo Social y responsabilidades compartidas entre actores*

Es recomendable que los **Estados** fomenten la lógica del Diálogo Social, tal como lo propone la OIT, el cual constituye un mecanismo eficaz de participación, para la generación de consensos y la paz social. También puede cumplir funciones de legitimación social de las decisiones y políticas adoptadas. Como institución participativa el diálogo social facilita el logro del desarrollo inclusivo y la cohesión social y, por lo tanto, la reducción de la pobreza, la desigualdad de ingresos y la exclusión. Sin duda, mediante todas estas dimensiones el mismo contribuye significativamente a la profundización, extensión y consolidación de la democracia.

Así, es recomendable que el diálogo social sea objeto de políticas públicas o esté presente y forme parte de los procesos de formulación, aplicación y evaluación de las mismas. Particularmente, en el proceso de las políticas públicas a favor de la corresponsabilidad social con un enfoque de parentalidad, los Estados deberían hacer partícipes a los actores sociales relevantes (familias, empresas y sociedad) mediante sus representantes: organizaciones sociales, de empleadores, de trabajadores, de mujeres, entre otras. Asimismo, es imprescindible fomentar la participación de los varones desde el principio del debate y diseño de acciones y medidas a favor del cuidado compartido.

Todo ello, mediante alguna de las tres acciones básicas en el diálogo social: a) intercambio de información acerca de las visiones, aspiraciones y proposiciones de quienes participan en él respecto de las materias objeto de ese intercambio; b) consulta (facultativas obligatorias) a los participantes acerca de su opinión sobre lo informado; y c) la búsqueda

de acuerdos y compromisos mediante negociaciones entre las partes (diálogo concertante).

La participación es concebida como un modo privilegiado de expresar la diversidad social, tanto en sus demandas específicas como en su visión del mundo. Es una manera en la que la sociedad se reconoce a sí misma a través de procesos de concertación social en los que los agentes sociales participan en la elaboración y toma de decisiones de políticas públicas, encauzando y negociando conflictos e intereses contradictorios.

Respecto al sector empleador, las medidas adicionales a las legales implementadas a nivel empresario para apoyar la conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares no solo benefician a los trabajadores y trabajadoras, sino que pueden redundar en utilidades para la propia empresa, como desarrollo de los recursos humanos; mejoras en la productividad y buena imagen pública.

No obstante, hay que tener presente que las condiciones para que las empresas efectivamente puedan implementar este tipo de acciones depende de distintas variables: el tamaño de la empresa y su escala de producción, el dinamismo del sector productivo del que se trate, el nivel de calificación de la fuerza de trabajo y las condiciones específicas del mercado laboral del sector.

Estas diferencias deben ser consideradas a la hora de diseñar mecanismos de promoción por parte del Estado, para que se efectivicen en las empresas. Un ejemplo de buena práctica que debiera ser replicado por más países y en más empresas son los Programas de Certificación de Sistemas de Gestión de Equidad de Género, que impulsa el PNUD. Ellos constituyen una buena herramienta para avanzar en la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito productivo, a la vez que fortalecen el trabajo conjunto y el compromiso de diversos actores, muchos de los cuales hoy no están tan involucrados con las agendas de género.

Asimismo, importa que las organizaciones de empleadores adopten un rol proactivo e impulsen medidas concretas de corresponsabilidad social y mecanismos para evaluar sus resultados, por ejemplo:

- ✓ Promover la prestación de servicios de cuidado para las unidades productivas cuando la escala de personal (varones y mujeres) lo

justifique, o subsidios para facilitar el acceso de madres y padres trabajadores a servicios de cuidados mercantiles.

- ✓ Impulsar mecanismos de distribución del tiempo de trabajo (puestos de trabajo a tiempo parcial, reducción de la jornada legal, penalización de las horas extras, etc.) a fin de que los padres y madres trabajadores puedan disponer de mayor tiempo para atender sus responsabilidades domésticas, y para que la fuerza de trabajo en general pueda ampliar su vida extralaboral. Velar porque las condiciones laborales de los trabajos a tiempo parcial sean equiparables a las de los trabajos a tiempo completo.
- ✓ Es vital que las agendas de recursos humanos de las empresas incorporen entre sus objetivos la promoción de una mejor conciliación de la vida laboral, doméstica, familiar y personal, que esté dirigida, explícitamente, a trabajadores de ambos sexos.
- ✓ Fortalecer y extender las capacitaciones hoy existentes sobre la importancia de la relación y tiempo padres (varones) e hijos/as.
- ✓ Realizar estudios, investigaciones y proveer asesoramiento acerca de los costos y beneficios a corto y largo plazo de la implementación de medidas que faciliten la conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares, en especial las licencias parentales.
- ✓ Alentar el efecto “contagio” entre empresas a partir de la difusión de experiencias exitosas en materia de conciliación, tal como el caso exitoso de responsabilidad social empresarial de Laboratorios Bagó en Chile

Por su parte, se recomienda que el **sector sindical** lleve adelante las siguientes acciones:

- ✓ Promover la incorporación de los temas de conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares en las agendas sindicales y en las cláusulas de negociación colectiva.
- ✓ Promover y fomentar la representación de las mujeres en el ámbito sindical y en los espacios de negociación colectiva.
- ✓ Robustecer las capacidades sindicales en estos temas.
- ✓ Difundir información sobre los derechos de los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares y ofrecer apoyo a los afiliados para que usen las licencias de maternidad, paternidad y parentalidad.

Finalmente, **desde la sociedad civil** es preciso:

- ✓ Potenciar las capacidades de incidencia. Por ello, es necesario estimular una suerte de “piso” formativo común en torno a qué son los sistemas de protección social, las distintas piezas que hacen a ese rompecabezas y cómo puede beneficiar o perjudicar la conciliación con corresponsabilidad social. De igual modo, sería útil contar con mínimos conceptos compartidos sobre cómo sería una política de empleo en lo que respecta a los servicios de cuidados (Franzoni Martínez J., 2010: 37-38). Las agrupaciones de mujeres –que son las principales impulsoras de la temática en la región en conjunto con los organismos internacionales– deberían colaborar con el diseño y elaboración de la información, conocimiento y herramientas necesarias sobre conciliación con corresponsabilidad, desde un enfoque de parentalidad, y posicionar las políticas conciliatorias dentro de la agenda estatal.
- ✓ Contribuir a modificar los modelos de masculinidades y feminidad que están detrás de las prácticas actuales de cuidado. En particular, se vuelve necesario clarificar los esquemas relativos a la construcción social de género que prevalece desde las mismas mujeres, ya que para muchas de ellas la responsabilidad compartida aún no es comprendida como “un derecho” que deben exigir para su bienestar, el de sus cónyuges y sus hijos e hijas.
- ✓ Adicionalmente, la sociedad civil puede facilitar y propiciar la participación de los hombres en el debate y formulación de políticas a favor del cuidado compartido. En Suecia, uno de los factores clave para la implementación y utilización de los permisos parentales ha sido la participación de los varones en los debates sobre la igualdad de género desde los años sesenta, como formadores de opinión y defensores de dichas políticas.
- ✓ Además de dar un salto cualitativo acerca de las alianzas necesarias para avanzar, que permitan superar el actual diálogo entre quienes ya creen en la importancia de contar con medidas para la conciliación. El objetivo sería hacer de la conciliación con corresponsabilidad social una preocupación de instancias y de personas con importante poder político. Esto requiere desarrollar estrategias para construir vínculos sistemáticos con ministerios o secretarías clave –organismos

de la mujer, presupuesto y hacienda, trabajo, desarrollo social y educación, entre otros— para definir cambios en políticas públicas cuya formación no necesariamente es legislativa, además de los ministerios de trabajo y de los mecanismos de la mujer.

Ahora bien, los Estados de la región ¿están en condiciones de responder a estas demandas sociales y transformarse en agentes efectivos de equidad sin arriesgar desequilibrios fiscales en sus economías? Sobre la base del estudio de Marcel y Rivera (2009), se puede concluir que las proyecciones sobre la posible evolución de las demandas sobre el Estado y la posibilidad material de éste de satisfacerlas no permiten pronosticar una rápida convergencia entre los países de la región. Entre aquellos cuyos cambios demográficos generarán una mayor presión sobre los servicios públicos se encuentran: Chile, México y, en menor medida, Costa Rica, que podrían responder a las demandas sociales sobre la base de un mayor esfuerzo contributivo de la población. Brasil, en cambio, cuenta ya con grandes compromisos y una mayor carga tributaria, lo que limitará su capacidad de movilizar el volumen de recursos públicos necesarios para responder a las nuevas necesidades.

Por otro lado, se encuentran países que están en los dos extremos de la transición demográfica: Uruguay y Paraguay. El primero ha completado en gran medida su transición demográfica, no enfrenta presiones para aumentar demasiado su gasto social, y posiblemente puede responder a ellas con una mayor eficiencia en la administración de sus políticas y servicios públicos. Paraguay, en cambio, es un país en el que el Estado tiende a jugar un rol secundario, y no existe una presión inmediata al respecto y para responder a ella es probable que el Estado aún deba ganarse la confianza de la población o apoyarse en el propio sector privado y la comunidad (Marcel y Rivera, 2009: 305).

Sin embargo, las restricciones que las finanzas públicas imponen al gasto fiscal y al financiamiento requerido para que el Estado asuma un rol más activo como proveedor de bienestar en América Latina y el Caribe van más allá de las limitaciones propias de la disciplina presupuestaria. La dificultad para movilizar más recursos públicos a favor de las políticas sociales es en buena medida producto de los desequilibrios o desigualdades entre los beneficiarios de las políticas sociales (con escasa influencia política) y los contribuyentes poderosos (con amplia influencia en las decisiones tributarias y, por ende, en los ingresos fiscales).

En ese sentido, la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo irá generando mayor demanda por servicios públicos de cuidado infantil, educación, atención a personas enfermas y con discapacidades y pensiones para los adultos mayores. El Estado no podrá permanecer indiferente mucho tiempo más ante los costos sociales que puede generar la realidad creciente de “menos cuidadoras”.

De esta manera, se manifiesta con urgencia la necesidad de diseñar un nuevo contrato social en el cual las tareas de cuidado sean asumidas como un tema de responsabilidad compartida entre el Estado, el mercado y la sociedad en general, pero también entre los hombres y mujeres al interior de los hogares.

Mediante esta publicación se espera aportar un diagnóstico detallado de la distribución de las responsabilidades parentales en la sociedad actual, y de los obstáculos y necesidades de apoyo que conlleva el mayor involucramiento de los hombres en las funciones de cuidado. Adicionalmente, se proporcionan algunas orientaciones sobre cómo formular e implementar políticas públicas y privadas a favor de la parentalidad, como una nueva medida complementaria a las políticas de conciliación con corresponsabilidad social, y un primer avance hacia la modernización de la legislación laboral de protección a la maternidad.

Bibliografía

- Abramo, L. y Rangel, M. (2005). *Negociación colectiva y equidad de género* (Santiago, OIT).
- Abramo, L. y Todaro, R. (eds.) (2002). *Cuestionando un mito: Costos laborales de hombres y mujeres en América Latina* (Lima, OIT).
- Alatorre, J. (2001). *Paternidad responsable en el Istmo Centroamericano* (CEPAL).
- Arriagada, I. (2007). “Transformaciones familiares y políticas de bienestar en América Latina”, en Irma Arriagada (coord.), *Familias y políticas públicas en América Latina: Una historia de desencuentros* (Santiago, CEPAL).
- Barker, G. (2008). *La participación del hombre como padre en la región de Latinoamérica y el Caribe: Una revisión de literatura crítica con consideraciones para políticas* (Brasil, Promundo y Save the Children).
- Barudy, J. y Dantagnan, M. (2005). *Los buenos tratos a la infancia. Parentalidad, apego y resiliencia* (Barcelona, Gedisa).
- Baththyány, K. (2009). “Autonomía de las mujeres y resistencias a la división sexual del trabajo al interior de las familias”. Ponencia en seminario regional “Las Familias Latinoamericanas Interrogadas. Hacia la Articulación del Diagnóstico, la Legislación y las Políticas” (Santiago, CEPAL).
- Caamaño Rojo, E. (2008). “El permiso parental y la progresiva inclusión del padre en los derechos para la armonización del trabajo y la vida familiar”, en *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso* (Valparaíso).
- Castro García, C. y Pazos Morán, M. (2007). *Los permisos parentales: Una crítica feminista de las tendencias actuales en Europa* (Madrid, Instituto de Estudios Fiscales).
- Cerruti, M. y Binstock, G. (2009). *Familias latinoamericanas en transformación: desafíos y demandas para la acción pública*, serie Políticas Sociales 147 (Santiago, División de Desarrollo Social, CEPAL, UNFPA).
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe-CEPAL (2010). *¿Qué Estado para qué igualdad?*, XI Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Brasilia, 13 al 16 de julio.
- Escobedo Caparrós, A. (2007). *Políticas de licencias parentales y de atención infantil para los menores de tres años y sus familias: El caso español*

- en el contexto internacional* (Barcelona, Departamento de Sociología, Universidad Autónoma de Barcelona).
- Espino, A. y Pedetti, G. (2010). *Diálogo social y la igualdad de género en Uruguay*, serie Documentos de Trabajo N° 15 (Santiago, OIT).
- Faur, E. (2004). *Masculinidades y desarrollo social. Las relaciones de género desde la perspectiva de los hombres* (Bogotá, UNICEF Colombia. Arango Editores Ltda).
- Fernández Cordón, J. A. y Tobío Soler, C. (2005). *Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: Políticas y prácticas sociales*, serie Documentos de Trabajo N° 79 (Madrid, Fundación Alternativas).
- Gómez, C. y Cuervo, M. (2010) *Ambos a dos: Proveer y cuidar. El desafío pendiente en una sociedad en evolución* (San José, OIT).
- Hochschild Russell, A. (2008). *La mercantilización de la vida íntima. Apuntes de la casa y el trabajo* (Madrid, Katz Editores).
- Hobson, B. (2008). “Seguimiento del modelo nórdico a través de los triángulos institucional, doméstico y de política de la parentalidad”, en Paloma de Villota (ed.), *Conciliación de la vida profesional y familiar* (Madrid, Editorial Síntesis S. A.).
- Idrovo Carlier, S. (2006). “Las políticas de conciliación trabajo-familia en las empresas colombianas”, en *Estudios Gerenciales*, Vol. 22, N° 100 (Colombia, Universidad UCESI).
- Lupica, C. (2010a). *Trabajo decente y corresponsabilidad de los cuidados en Argentina* (Buenos Aires, OIT).
- (2010b). *Los hijos ¿influyen de igual manera en la vida de las mujeres y de los hombres?* Anuario de la Maternidad, Observatorio de la Maternidad (Buenos Aires).
- Maganto, J.; Etxberriá, J. y Porcel, A. (2009). “La corresponsabilidad entre los miembros de la familia, como factor de conciliación”, en *Educatio Siglo XXI*, Vol. 28, N° 1, pp. 69-84 (Universidad del País Vasco).
- Marcel, M. y Rivera, E. (2009). “Economía política de las finanzas públicas y políticas sociales en América Latina”, en Fernando Henrique Cardoso y Alejandro Foxley (eds.) *A medio camino. Nuevos desafíos de la democracia y del desarrollo en América Latina* (Santiago, Uqbar Editores).
- Marco, F. (2006). “Conciliación entre trabajo y familia en las políticas públicas”, en Coordinadora de la Mujer (ed.) *Mirando al pasado para proyectarnos al futuro. Evaluación de políticas públicas de género* (Bolivia).

- Martínez Franzoni, J. (2010). “Conciliación con co-responsabilidad social en América Latina ¿cómo avanzar?”, en Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo-PNUD Centro Regional de América Latina y el Caribe, *Atando cabos; desbaciendo nudos* (El Salvador), diciembre.
- Martínez Herrero, M. J. (2008). *La política familiar en Suecia: ¿Un modelo de igualdad?* XI Jornadas de Economía Crítica (Bilbao).
- Maya Hendriks, A., León, C. y Chinchilla, N. (2006). “Estado de las políticas de conciliación en Hispanoamérica”, en *Estudio* N° 36 (Barcelona, Centro Internacional Trabajo y Familia, IESE Business School, Universidad de Navarra).
- Montaño Virreira, S. y Calderón Magaña, C. (coord.) (2010). *El cuidado en acción: Entre el derecho y el trabajo* (Santiago).
- Olavarría, J. (2009). *Apuntes para la construcción de una agenda pro género que incorpore a los hombres* (Santiago, CEDEM).
- ____ (2003). “Los estudios sobre masculinidades en América Latina. Un punto de vista”, en *Anuario Social y Político de América Latina y el Caribe*, N° 6, pp. 91-98 (Caracas, Flacso/Unesco/Nueva Sociedad).
- Organización Internacional del Trabajo-OIT (2011). *El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe*, Notas N° 1 (Santiago, OIT).
- ____ (2010a). “La maternidad en el trabajo: Examen de la legislación nacional”. Segunda edición. Resultados de la base de datos de la OIT sobre las leyes relacionadas a las condiciones de trabajo y del empleo (Ginebra, OIT).
- ____ (2010b). *Trabajo decente y corresponsabilidad social en el cuidado: Retos en el camino hacia la igualdad* (San José, OIT).
- ____ (2010c). “*Panorama laboral 2010. América Latina y el Caribe*” (Lima, OIT).
- ____ (2006). *Promoviendo la igualdad de género. Convenios de la OIT y los derechos laborales de las mujeres* (Santiago, OIT).
- Organización Internacional del Trabajo-OIT y Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo-PNUD (2009). *Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social* (Santiago, OIT-PNUD).
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos-OCDE (2005). *¿Mi bebé o mi jefe? Cómo conciliar la vida familiar con el trabajo* (México, Fondo de Cultura Económica).
- Ortega Hegg, M., Centeno Orozco, R. y Castillo Venerio, M. (2005). “Masculinidad y factores socioculturales asociados al comportamiento

- de los hombres: Estudio en cuatro países de Centroamérica” (Managua, Fondo de Población de Naciones Unidas-UNFPA y Comisión Económica para América Latina-CEPAL).
- Pautassi, L. (2010). “Cuidado y derechos: La nueva cuestión social”, en Sonia Montaña Virreira y Coral Calderón Magaña (coords.) *El cuidado en acción: Entre el derecho y el trabajo* (Santiago, CEPAL).
- Pautassi, L., Faur, L. y Gherardi, N. (2004). *Legislación laboral en seis países latinoamericanos. Avances y omisiones para una mayor equidad*, serie Mujer y Desarrollo N° 56 (Santiago, CEPAL).
- Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo-PNUD (2010). *Desarrollo humano en Chile 2010. Género: Los desafíos de la igualdad* (Santiago, PNUD).
- Rodríguez Enríquez, C.; Giosa Zuazúa, N. y Nieva, D. (2009). “El costo de las políticas ausentes. Las implicancias económicas y sociales de la carencia de acciones de conciliación en América Latina”. Colaboración con la OIT, para la elaboración del informe *Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social* (Buenos Aires).
- Rodríguez Gustá, A. L. (2010). *Cuando el Estado lleva la igualdad a las empresas: Un análisis de Programas de Certificación de Sistemas de Gestión de Equidad de Género en América Latina y el Caribe* (PNUD).
- _____. (2009). *Negocios que promueven la igualdad: Cómo poner en práctica programas de Certificación de Sistemas de Gestión de Calidad con Equidad de Género*, serie Compartir Conocimiento, Vol. VI (Centro Regional de América Latina y el Caribe del PNUD).
- Servicio Nacional de la Mujer-SERNAM y Universidad Católica de Chile-UCCH (2003). *Análisis de los costos y beneficios de implementar medidas de conciliación de vida laboral y familiar en la empresa*, serie Documentos de Trabajo N° 84 (Santiago, Departamento de Estudios y Estadísticas del SERNAM y Escuela de Administración de la Pontificia Universidad Católica de Chile).
- Servicio Nacional de la Mujer-SERNAM y Acción Empresarial (2003). *Guía práctica para implementar medidas de conciliación familia y trabajo en la empresa* (Santiago, SERNAM y Acción Empresarial).
- Torns, T. (2005). “El tiempo de trabajo y las relaciones de género: Las dificultades de un cambio ineludible”. Ponencia en Coloquio “Tiempos, actividades, sujetos. Una mirada desde la perspectiva de género” (Madrid, UCM, Escuela de Relaciones Laborales).

Valenzuela, M. E. (2010). “Trabajo y responsabilidades familiares en el contexto del envejecimiento: ¿Quién se encarga del cuidado?”, en Antonio Prado y Ana Sojo (eds.), *Envejecimiento en América Latina. Sistemas de pensiones y protección social integral*, Libros de la CEPAL 110 (Santiago, CEPAL).

Anexo I
EVIDENCIA INTERNACIONAL COMPARADA SOBRE LA PROTECCIÓN A LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES
RECOMENDACIONES DE LA OIT Y LEGISLACIÓN DE PAÍSES DE LATINOAMÉRICA Y EL CARIBE

Países de América Latina y el Caribe	Protección de la maternidad		Permisos para la lactancia	Legislación para apoyar la conciliación de responsabilidades familiares y laborales		
	Protección y estabilidad del empleo	Licencia de maternidad		Licencia de paternidad	Licencia parental o por necesidades familiares	
		Duración				Porcentaje salario y financiamiento
OIT	Se prohíbe que el empleador despidió a una mujer embarazada, o durante su licencia maternal o en caso de enfermedad o complicaciones, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período determinado por la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. Ninguna trabajadora embarazada o lactante puede ser obligada a desempeñar un trabajo que ponga en peligro su salud o la de su hijo.	Al menos 14 semanas (C183). Procurar extenderla a 18 semanas (R191) Prever prolongación en caso de enfermedad, complicaciones o riesgo de complicaciones como consecuencia del embarazo o del parto (C183) y en caso de nacimientos múltiples (R191).	Cuantía que garantice a la mujer y a su hijo condiciones de salud apropiadas y nivel de vida adecuado (C183). El monto no deberá ser inferior a 2/3 de las ganancias anteriores de la mujer o de las ganancias que se tengan en cuenta para calcular las prestaciones (C183). Cuando sea posible, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, las prestaciones pecuniarias deberían elevarse a un monto igual a la totalidad de las ganancias anteriores o de las que se tomen en cuenta para calcular las prestaciones (R191). Las prestaciones deberían financiarse mediante un seguro social obligatorio o con cargo a fondos públicos.	<p>No existe ninguna norma de la OIT relativa a la licencia de paternidad.</p> <p>Deberán tomarse medidas con miras a crear igualdad efectiva de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras, y que las personas con responsabilidades familiares (hijos u otros miembros a cargo) que deseen hacerlo puedan hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y personales (C156).</p>	<p>La licencia parental no figura en ningún Convenio de la OIT. No obstante, tanto la R191 (que acompaña al C183 sobre protección a la maternidad) y la R165 (que acompaña el C156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares) contienen disposiciones sobre la licencia parental. Las recomendaciones son instrumentos no vinculantes que establecen directrices susceptibles de orientar las políticas y las medidas nacionales.</p> <p>La madre o padre que trabajan deberían tener derecho a una licencia parental durante el período siguiente a la expiración de la licencia de maternidad (R191)</p> <p>Durante un período inmediatamente posterior a la licencia de maternidad, la</p>	<p>Desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar (C156)</p> <p>Las autoridades competentes con la colaboración de las organizaciones públicas y privadas interesadas –en especial las organizaciones de trabajadores/empleadores– deberían facilitar los servicios y medios de asistencia a la infancia y ayuda familiar necesarios para ayudar a los y las trabajadoras a atender sus responsabilidades familiares y profesionales. Autoridades y organizaciones competentes de cada país deberían fomentar toda acción pública para aliviar la carga que podría entrar</p>

Países de América Latina y el Caribe	Protección de la maternidad			Legislación para apoyar la conciliación de responsabilidades familiares y laborales		
	Protección y estabilidad del empleo	Licencia de maternidad		Licencia de paternidad	Licencia parental o por necesidades familiares	Servicios de cuidado
		Duración	Porcentaje salario y financiamiento			
	Garantiza a la mujer el derecho a retomar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia por maternidad (C183).		o según lo determinen la legislación y prácticas nacionales (C185).		madre o el padre deberían tener la posibilidad de obtener una licencia (parental) sin perder su empleo y conservando los derechos que se derivan de él (R165). El período durante el cual podrá otorgarse una licencia parental, así como su duración y otras modalidades de la misma, incluidos el pago de prestaciones parentales y el goce de la distribución de la licencia parental entre los progenitores empleados, deberían determinarse en la legislación nacional o de otra manera conforme con la práctica nacional (R191). La duración del período posterior a la licencia de maternidad y la duración y las condiciones de esa licencia deberían determinarse en cada país (R165).	para los trabajadores/as sus responsabilidades familiares. Por ejemplo, establecer servicios de ayuda en el hogar y de cuidado a domicilio (R165).

Países de América Latina y el Caribe	Protección de la maternidad			Legislación para apoyar la conciliación de responsabilidades familiares y laborales			
	Protección y estabilidad del empleo	Licencia de maternidad		Permisos para la lactancia	Licencia de paternidad	Licencia parental o por necesidades familiares	Servicios de cuidado
		Duración	Porcentaje salario y financiamiento				
Antigua y Barbuda	-	Trece semanas.	100% del salario durante seis semanas, 60% durante siete semanas (60% financiado por la Seguridad Social y 40% por el empleador durante las primeras seis semanas).	-	-	Licencia de tres días por muerte de hijo/cónyuge/padres. Derecho exclusivo de la mujer a excedencia (no remunerada) por cuidado de hijos. Derecho exclusivo de la madre a seis meses de licencia (no remunerada) por hijo con síndrome de Down.	-
Argentina	Garantiza la estabilidad laboral de la mujer desde la notificación del embarazo y hasta siete meses y medio posteriores al parto.	Trece semanas (aprox. 90 días).	100% del salario (financiado por la Seguridad Social).	Dos descansos de 30 minutos cada uno, hasta que el hijo cumple un año de edad.	Dos días remunerados seguidos al nacimiento del hijo/hija (sector privado) y cinco días remunerados (sector público).	Licencia de tres días por muerte de hijo/cónyuge/padres. Opción solo para las madres de ejercer voluntariamente y sin remuneración alguna el estado de excedencia por causa justificada debido a la necesidad de cuidado de un hijo enfermo menor de edad. Tiempo: entre tres y seis meses. Derecho de excedencia de 6 meses no remunerados, exclusivo para mujeres, en caso de hijo/hija con síndrome de down.	Impone a los empleadores la habilitación de salas maternales y guarderías en función del número (50 mujeres) de trabajadores ocupadas (artículo de la Ley de Contrato de Trabajo no reglamentado).
Bahamas	Prohibición de despido durante el embarazo y licencia de maternidad.	Doce semanas.	100% del salario (2,5 financiado por la Seguridad Social durante 13 semanas y 1,3 por el empleador durante 12 semanas).	-	Una semana de licencia familiar no remunerada por nacimiento.	Una semana de licencia familiar no remunerada por enfermedad de un hijo, muerte del hijo/cónyuge/padres.	-
Barbados	Prohibición de despido durante el embarazo y licencia de maternidad.	Doce semanas.	100% del salario (financiado por la Seguridad Social).	-	-	-	No contempla.
Belice	Prohibición de despido durante la licencia de maternidad.	Catorce semanas.	100% del salario (financiado por la Seguridad Social) ¹ .	-	-	-	No contempla.

Países de América Latina y el Caribe	Protección de la maternidad			Legislación para apoyar la conciliación de responsabilidades familiares y laborales		
	Protección y estabilidad del empleo	Licencia de maternidad		Licencia de paternidad	Licencia parental o por necesidades familiares	Servicios de cuidado
		Duración	Porcentaje salario y financiamiento			
Bolivia	Toda trabajadora en período de gestación gozará de inmovilidad laboral hasta un año después del nacimiento del hijo.	Trece semanas (aprox. 90 días).	100% del salario mínimo más 70% de la diferencia entre el salario mínimo y los ingresos regulares (financiado por la Seguridad Social).	Descansos de al menos una hora, durante la lactancia.	No contempla. El padre goza de inmovilidad laboral desde la gestación hasta que su hijo cumpla un año de edad.	Obligación de proveer servicios de cuidado en el lugar de trabajo a empresas con más de 50 empleadas/os.
Brasil	Protege la situación y el acceso o conservación del puesto de trabajo de la mujer gravida, durante el embarazo y la licencia de maternidad.	Diecisiete semanas (aprox. 120 días). También es un derecho de las trabajadoras desempleadas y de las madres adoptivas.	100% del salario (financiado por la Seguridad Social). También es un derecho de las trabajadoras desempleadas y de las madres adoptivas.	Dos descansos de 30 minutos cada uno, durante los seis primeros meses del hijo.	Cinco días remunerados por el empleador, que se han de tomar dentro del mes siguiente al nacimiento del hijo (uno en los tres primeros días después del nacimiento y otros cuatro en el mes siguiente al nacimiento).	Obligación de empresas con más de 30 trabajadoras de instalar guarderías o jardines infantiles (CIT). Los niños tienen derecho a asistencia a guardería desde los cero a seis años. De allí que es deber del Estado la atención gratuita en esa edad (Ley 9.394 de 1996).
Chile	Prohibición de despido desde el embarazo y hasta 1 año después de los primeros tres meses de permiso postnatal.	Dieciocho semanas: seis semanas de prenatal + doce semanas de permiso postnatal.	100% del salario hasta cierto límite (financiado por la Seguridad Social).	Descansos de al menos una hora, durante los dos años después del nacimiento del hijo.	El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento o adopción de un hijo. El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento o adopción de un hijo.	Obligación de proveer servicios de cuidado en el lugar de trabajo a empresas con más de 20 empleadas mujeres. Extiende el derecho a sala cuna a los padres que tengan a su cargo la tución legal de sus hijos o hijas menores de dos años.

Países de América Latina y el Caribe	Protección de la maternidad			Legislación para apoyar la conciliación de responsabilidades familiares y laborales	
	Protección y estabilidad del empleo	Licencia de maternidad		Licencia de paternidad	Licencia parental o por necesidades familiares
		Duración	Porcentaje salario y financiamiento		
					<p>de sus padres, la madre o el padre (cuando ambos trabajan y la madre decide que sea él, o cuando ella falta por cualquier causa), pueden ausentarse del lugar de trabajo hasta por 10 jornadas en un año calendario. El mismo beneficio se concede a quien tenga la tuición del menor que se encuentra en alguna de esas situaciones. Se contemplan, asimismo, diferentes formas de compensación de las jornadas no trabajadas, las que deberían establecerse de común acuerdo por las partes.</p> <p>Permiso por enfermedad del niño menor de 1 año que requiera atención en hogar para madre o padre (otorga preferencia a la madre).</p> <p>Licencia de siete días por muerte de hijo/conyuge, y tres días por muerte de padres.</p> <p>Si la madre fallece, el padre del niño puede tomar el resto de la licencia de maternidad y estará protegido contra el despido durante un año posterior a la expiración de la licencia por maternidad.</p>

Colombia	Se prohíbe al empleador despedir a las mujeres en estado de embarazo y lactancia.	Catorce semanas (en el caso de empleo público se extiende a madre adoptante).	100% del salario (financiado por la Seguridad Social).	Dos descansos de 30 minutos cada uno, los seis primeros meses del hijo.	Ocho días remunerados si ambos padres cotizan al sistema de seguridad social y cuatro si cotiza sólo el padre (a cargo de la Seguridad Social).	Licencia de seis semanas para padre adoptante sin conyuge. Licencia por calamidad doméstica. Licencia de cinco días por muerte de hijo/conyuge o padres.	Las madres y los padres laboralmente activos tendrán derecho a los servicios de apoyo de los centros infantiles. Los de escasos recursos económicos tendrán, además, el derecho a recibir un subsidio por parte del Estado.
Costa Rica	Prohibición de despido durante el embarazo y hasta tres meses posteriores al nacimiento.	Dieciséis semanas (aprox. cuatro meses) y tres meses en caso de adopción de un menor de siete años.	100% del salario (financiado 50% por el empleador y 50% por la Seguridad Social). *desde el 2007 han surgido dos propuestas de ley que sugieren el traslado del 100% del pago de las licencias a la Seguridad Social y la ampliación del periodo de licencia en casos especiales o la ampliación del periodo para todas las mujeres.	Descansos de una hora en total.	Hay dos proyectos de ley en tramitación para reconocer la licencia por paternidad que establecen periodos de tres y 45 días, respectivamente.	No contempla.	Se promulgó la "Ley General de Centros de Atención Integral" en el año 2000, que promueve la creación de centros de atención públicos, privados y mixtos para personas hasta de doce años de edad.
Cuba	Prohibición de despido durante la licencia de maternidad.	Dieciocho semanas.	100% del salario (financiado por la Seguridad Social).	Una hora diaria, hasta que el hijo cumpla el primer año de edad.	No contempla.	1. Durante el primer año de vida del hijo, la madre o el padre que trabajen tienen derecho a disfrutar de un día de licencia retribuida cada mes para concurrir al centro asistencial pediátrico. 2. Licencia remunerada: a partir del vencimiento de la licencia posnatal la madre, el padre o el tutor que trabajen, pueden optar por incorporarse al trabajo o por cuidar al hijo, devengando una prestación social ascendente al 60% de la base del cálculo de la licencia retribuida por maternidad. Esta prestación se abona como máximo hasta que el hijo cumpla un año. 3. Licencia no remunerada: la madre y el padre tienen derecho, tras la licencia de maternidad, a una licencia parental no remunerada de nueve meses hasta que el hijo cumpla un año.	No contempla obligación para el empleador.

Países de América Latina y el Caribe	Protección de la maternidad			Legislación para apoyar la conciliación de responsabilidades familiares y laborales		
	Protección y estabilidad del empleo	Licencia de maternidad		Licencia de paternidad	Licencia parental o por necesidades familiares	Servicios de cuidado
		Duración	Porcentaje salario y financiamiento			
					(cuando no cumplen los requisitos para la licencia remunerada) y hasta seis meses para trabajadores/as con hijos menores de 16 años. Este último caso se concede por tres meses susceptibles de ser extendidos tres meses más en caso de demostrar necesidad de cuidado del hijo. 4. En caso de discapacidad del hijo, la madre o el padre pueden acogerse a una licencia no retribuida a partir del primer año de vida del hijo y hasta que cumpla tres años.	
Dominica	No contempla.	Doce semanas.	60% del salario (financiación mixta).	-	-	-
Ecuador	Prohibición de despido durante el embarazo y hasta seis meses después del parto.	Doce semanas (en caso de empleo público y nacimientos múltiples, se extiende 10 días más).	100% del salario (financiado 75% por la Seguridad Social y 25% por el empleador).	En caso de funcionario público tiene derecho a licencia por paternidad con remuneración por 10 días contados desde el nacimiento de su hija o hijo cuando el parto es normal; en los casos de nacimientos múltiples o por cesárea se ampliará por cinco días más.	No contempla. Antes bien, la ley del sector privado establece que será causal de despido justificado las faltas repetidas o injustificadas de impuntualidad o de inasistencia al trabajo por parte de los trabajadores. Por el contrario, para los empleados públicos la ley establece hasta ocho días de licencia por calamidad doméstica (enfermedad grave del cónyuge, conviviente o parientes de hasta segundo grado de consanguinidad). Esta misma ley contempla para las madres trabajadoras el derecho a dos horas diarias hasta que el niño cumpla un año de edad para su cuidado.	El empleador establecerá anexo o próximo a la empresa o centro de trabajo un servicio de guardería infantil para la atención de los hijos de los empleados cuando cuenten con 50 o más trabajadores (de uno u otro sexo). Si no cuentan con ello, durante los nueve meses posteriores al parto la jornada de trabajo de la madre del lactante durará seis horas.

El Salvador	Desde que comienza el estado de gravidez hasta que concluya el descanso postnatal, el despido de hecho o el despido con juicio previo no producirán la terminación del contrato de la mujer trabajadora, excepto cuando la causa de estos haya sido anterior al embarazo; pero aun en este caso, sus efectos no tendrán lugar sino hasta inmediatamente después de concluido el descanso antes expresado.	Doce semanas.	75% del salario (financiado por la Seguridad Social) ² .	Descansos diarios de una hora.	3 días remunerados hábiles. Podrán ser tomados de forma continua, o dispersa, durante los quince días a partir del nacimiento de un niño o niña.	Licencia por enfermedad o muerte de hijos/cónyuge/padres u otros familiares dependientes (dos días remunerados al mes, resto sin remuneración).	-
Granada	Prohibición de despido durante el embarazo.	Doce semanas (aprox. meses).	100% del salario durante dos meses y 65% para el último mes (financiado 60% por la Seguridad Social por doce semanas y 40% por el empleador por dos meses).	-	-	Licencia por enfermedad o muerte de hijos/cónyuges/dependientes u otras responsabilidades familiares.	-
Guatemala	Estabilidad de la mujer embarazada y durante el período de lactancia.	Doce semanas (aprox. 84 días).	100% del salario (financiado 2/3 por la Seguridad Social y 1/3 por el empleador) ³ .	Dos descansos de 30 minutos o reducción de jornada de trabajo en una hora, durante los 10 meses posteriores a la licencia.	Dos días en el nacimiento del hijo.	Licencia de tres días por muerte de hijo/cónyuge/padres.	Obligación de proveer servicios de cuidado en el lugar de trabajo a empresas con más de 30 mujeres empleadas (dentro de las posibilidades económicas del empleador).
Guyana	No contempla.	Trece semanas.	70% del salario (financiado por la Seguridad Social).	No contempla.	-	No contempla.	-

⁵⁶ Si una mujer no está cubierta por la seguridad social pero tiene derecho a la licencia de maternidad, corresponde a su empleador costear la totalidad de sus prestaciones pecuniarias por maternidad.

⁵⁷ El Código de Trabajo (de 31 de Marzo de 2003) prevé 10 semanas de licencia de maternidad, mientras que según la Ley sobre la regulación general de la seguridad social (General Regulation of Social Security Act de 15 de Febrero de 2005) las prestaciones por maternidad son costeadas durante 84 días por la seguridad social.

⁵⁸ El empleador completa la diferencia entre seguridad social o los pagos de la cuenta de seguro individual obligatorio y el salario.

Países de América Latina y el Caribe	Protección de la maternidad			Legislación para apoyar la conciliación de responsabilidades familiares y laborales		
	Protección y estabilidad del empleo	Licencia de maternidad		Licencia de paternidad	Licencia parental o por necesidades familiares	Servicios de cuidado
		Duración	Porcentaje salario y financiamiento			
Haití	Prohibición de despido durante el embarazo y la lactancia.	Doce semanas.	100% del salario durante seis semanas (financiado por el empleador).	-	No contempla.	No contempla.
Honduras	Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia (tres meses posteriores al parto).	Diez semanas ⁵⁷ (seis semanas para caso de adopción).	100% del salario durante 84 días (financiado por la Seguridad Social) ⁵⁸ .	-	-	Los empleadores que tengan a su servicio más de 30 mujeres trabajadoras están obligados a poner a disposición de ellas centros de cuidado infantil (dentro de las posibilidades económicas del empleador).
Jamaica	Prohibición de despido durante el embarazo y la lactancia.	Doce semanas.	100% del salario durante ocho semanas (financiado por el empleador), ⁵⁶	-	No contempla.	No contempla.
México	La ley establece que las mujeres podrán regresar al puesto que desempeñaban "siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto".	Doce semanas.	100% del salario (financiado por la Seguridad Social) ⁵⁹ .	No contempla.	No contempla, sólo se estipula para las madres trabajadoras del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) el derecho a obtener permiso con goce de sueldo hasta por ocho días cuando sus hijos menores de seis años requieran cuidados por enfermedad aguda.	El artículo 123 de la Constitución determina que tienen derecho a las guarderías todos los hijos de trabajadoras que cotizan en la seguridad social, hasta los cuatro años del niño/a. Esto es, independientemente del tamaño de las empresas en que trabajan o del número de mujeres que contratan. La Ley federal del trabajo estipula que los servicios de guarderías serán otorgados por conducto del Instituto Mexicano del Seguro Social, conforme a su ley y disposiciones. La Ley del seguro social en el artículo 201 indica que el servicio de guarderías se prestará durante la jornada laboral, que de acuerdo con la Ley federal del trabajo es de un máximo de ocho horas.

⁵⁷ Si una mujer no está cubierta por la seguridad social pero tiene derecho a la licencia de maternidad, corresponde a su empleador costear la totalidad de sus prestaciones pecuniarias por maternidad.

⁵⁸ Si una mujer no está cubierta por la seguridad social pero tiene derecho a la licencia de maternidad, corresponde a su empleador costear la totalidad de sus prestaciones pecuniarias por maternidad.

Países de América Latina y el Caribe	Protección de la maternidad			Legislación para apoyar la conciliación de responsabilidades familiares y laborales		
	Protección y estabilidad del empleo	Licencia de maternidad		Licencia de paternidad	Licencia parental o por necesidades familiares	Servicios de cuidado
		Duración	Porcentaje salario y financiamiento			
Nicaragua	La trabajadora en estado de gravidez o gozando de permiso pre y posnatal, no podrá ser despedida, salvo por causa justificada previamente establecida por el Ministerio del Trabajo.	Doce semanas.	100% del salario (financiado 60% por la Seguridad Social y 40% por el empleador) ⁶¹ .	–	El empleador concederá a los trabajadores permiso o licencia en los siguientes casos: a) para acudir a consulta médica personal; b) para acudir a consulta médica por enfermedad de los hijos menores o discapacitados de cualquier edad, cuando no sea posible hacerlo en horas no laborales; c) por un periodo no mayor de seis días laborables por enfermedad grave de un miembro del núcleo familiar que viva bajo su mismo techo, si la enfermedad requiere de su indispensable presencia. Por otra parte, los trabajadores que tuvieren bajo su guarda a una persona gravemente discapacitada, podrán solicitar al empleador una reducción de la jornada laboral con goce de salario proporcional, mediante acuerdo entre las partes, durante el tiempo necesario.	
Panamá	Prohibición de despido desde el embarazo y hasta un año después de la expiración de la licencia de maternidad.	Catorce semanas.	100% del salario (financiación mixta) ⁶¹ .	Quince minutos cada tres horas o dos descansos de 30 minutos.	Quince minutos cada tres horas o dos descansos de 30 minutos.	Responsabilidad del Estado.

61 El empleador completa la diferencia entre seguridad social o los pagos de la cuenta de seguro individual obligatorio y el salario.

Países de América Latina y el Caribe	Protección de la maternidad				Legislación para apoyar la conciliación de responsabilidades familiares y laborales			
	Protección y estabilidad del empleo	Licencia de maternidad		Permisos para la lactancia	Licencia de paternidad	Licencia parental o por necesidades familiares	Servicios de cuidado	
		Duración	Porcentaje salario y financiamiento					
Paraguay	Prohibición de despido durante el embarazo y dentro de los 90 días posteriores al parto.	Doce semanas.	50% del salario durante nueve semanas (financiado por la Seguridad Social).	Dos descansos de 30 minutos.	Dos días remunerados posteriores al parto.	Licencia de tres días para contraer matrimonio y cuatro días por fallecimiento de hijos/conyuge/padres/abuelos o hermanos.	Establece que los establecimientos industriales o comerciales en que trabajen más de 50 mujeres están obligados a habilitar salas maternales para niños menores de dos años, donde éstos quedarán bajo custodia, durante el tiempo de ocupación de las madres.	
Perú	Prohibición de despido durante el embarazo y dentro de los 90 días posteriores al parto.	Trece semanas aprox. (se extiende en caso de nacimiento múltiple y otorga 30 días en caso de adopción de menor a 12 años).	100% del salario (financiado por la Seguridad Social).	Una hora diaria durante seis meses (remunerada).	Cuatro días hábiles consecutivos.	Licencia de 30 días para padre adoptante sin conyuge.	-	
República Dominicana	Prohibición de despido durante el embarazo y hasta tres meses después del parto.	Doce semanas.	100% del salario (financiado 100% por la Seguridad Social si la trabajadora es cubiera, caso contrario 100% por el empleador).	-	Dos días laborales por nacimiento de un hijo.	Licencia de tres días por muerte del hijo/padre/padres/abuelos Durante el primer año del nacimiento del niño la madre trabajadora podrá disponer de medio día cada mes para llevarlo a la atención pediátrica.	Estancias Infantiles para atender a hijos de los trabajadores/as afiliadas al régimen de seguridad social (desde los 45 días de nacido hasta los cinco años de edad).	
Santa Lucía	No contempla.	Trece semanas aprox.	65% del salario (financiado por la Seguridad Social).	No contempla.	-	-	-	
Trinidad y Tobago	-	Trece semanas.	100% del salario durante un mes y 50% durante dos meses con cargo al empleador más una suma según las ganancias con cargo a la Seguridad Social (financiación mixta).	-	-	-	-	

Uruguay ⁶²	Periodo de prohibición de despido no especificado por ley (la jurisprudencia establece un periodo que comprende el embarazo y hasta seis meses posteriores al reiniego de la mujer al trabajo).	Doce semanas.	100% del salario (financiado por la Seguridad Social).	Dos descansos de 30 minutos, reducción de horario a la mitad en el sector público.	Licencia por paternidad, adopción y legitimación, adoptiva de tres días (el día de nacimiento y los dos días siguientes) a los trabajadores de la actividad privada y 10 días hábiles remunerados para funcionarios públicos cuando el padre y la madre tienen licencia remunerada.	Licencia especial de seis semanas por adopción (madre o padre). Para los funcionarios públicos la ley prevé la concesión de una licencia especial hasta por 30 días anuales con goce de haberes, en casos debidamente justificados. Cualquier licencia que se toma y exceda ese lapso será sin goce de sueldo.	No contempla obligación para el empleador.
Venezuela	Prohibición de despido desde el embarazo o tuición del menor y hasta un año después del nacimiento.	18 semanas.	100% del salario (financiado por la Seguridad Social).	Dos descansos de 30 minutos, durante los primeros nueve meses del hijo.	El padre goza de inamovilidad laboral hasta un año después del nacimiento de su hijo. Licencia de paternidad remunerada de 14 días continuos a partir del nacimiento o adopción de su hijo, que se extiende por otros 14 días en caso de enfermedad grave del hijo o la madre, hasta 21 días en caso de parto múltiple.	1. Licencia de 10 semanas para trabajadora que adopte un menor de tres años. 2. Licencia de 28 días en caso de enfermedad sobreviente del niño o la madre. 3. Derecho de un día mensual para madre/padre para llevar al hijo menor de un año al control médico. 4. Cuando fallezca la madre, el padre del niño o niña tendrá derecho a la licencia o permiso postnatal que hubiere correspondido a esta.	Obligación de proveer servicios de cuidado en el lugar de trabajo para empresas con más de 20 trabajadores/as.

⁶² La nueva ley de subsidios por maternidad y paternidad para trabajadores de la actividad privada, aprobada por unanimidad el 24 de octubre de 2013 en el Senado, establece 14 semanas de licencia maternal, 13 días de licencia paternal y medio horario que se otorga de forma gradual a madres y padres indistintamente hasta los seis meses del bebé. La nueva ley incorpora 10 días de licencia por paternidad a cargo de la seguridad social que se suman a los 3 días ya establecidos por ley a cargo del empleador.

Fuente: elaboración propia sobre la base de la legislación que se aplica al sector privado de los países, OIT (2010a), OIT-PNUD (2009), Convenios y Recomendaciones de la OIT, Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (CEPAL).

Notas: la duración de las licencias se estipulan en semanas para facilitar la comparación entre países.

LEGISLACIÓN DE PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA SOBRE LA PROTECCIÓN A LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Países de la Unión Europea y de la OCDE ⁶³	Protección de la maternidad		Legislación para apoyar la conciliación de responsabilidades familiares y laborales		
	Duración	Licencia de maternidad	Licencia de paternidad ⁶⁴	Licencia parental o por necesidades familiares ⁶⁵	
Alemania	Catorce semanas.	Porcentaje salario y financiamiento ⁶⁶ 100% del salario (financiamiento mixto: Seguridad Social hasta cierto límite y el empleador).	No contempla. Algunos convenios colectivos de trabajo disponen entre uno y dos días después del nacimiento del hijo.	En 2007 se establece un permiso parental de 14 meses como máximo a repartir entre los dos progenitores, con una cuota intransferible de dos meses para cada uno. Puede disfrutarse a tiempo completo o parcial, simultánea o sucesivamente. Es considerado una sustitución al ingreso: el Estado otorga una prestación equivalente al 67% de los ingresos medios de los últimos 12 meses, con un tope máximo de 1.800 euros y un mínimo de 300 euros mensuales, aun en caso de que los ingresos previos fueran nulos.	Política de promoción del cuidado en el hogar: la mujer que deja de trabajar para cuidar a sus hijos recibe una compensación económica por parte del Estado. No existen servicios públicos de cuidado para niños de cero a tres años.

⁶³ La selección de estos países se realizó sobre la base de la información disponible y para completar ejemplos importantes de países dentro de los tres modelos de cuidado que se reconocen sobre la base de Fernández Cordón y Tobío Soler (2005): i) el modelo nórdico; ii) el modelo europeo; y iii) el modelo francés.

⁶⁴ En la Resolución del Consejo y de los Ministros de Trabajo y de Asuntos Sociales se alienta a los Estados Sociales de la Unión Europea (UE) a reconocer a los hombres trabajadores un derecho individual e intransferible al permiso de paternidad con motivo del nacimiento o adopción de un hijo. Durante ese tiempo, se deberán mantener sus derechos en material laboral. La licencia deberá disfrutarse simultáneamente al permiso de maternidad, independientemente de la duración respectiva de los permisos de maternidad y paternidad (Comunidad Europea, 2000).

⁶⁵ De conformidad con la Directiva 96/34/CE del Consejo de 3 de junio de 1996 relativa al Acuerdo Marco sobre el Permiso Parental, los Estados miembros de la Unión Europea (UE) deben conceder un derecho individual de permiso parental de un mínimo de 3 meses para poder cuidar a un hijo hasta que cumpla los 8 años de edad, con derecho a volver a ocupar su mismo puesto de trabajo o uno equivalente. Cada Estado miembro de la UE definirá las condiciones y formas de la licencia parental. Para promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, el derecho de permiso parental debería concederse, en principio, de manera no transferible (Comunidad Europea, 1996).

⁶⁶ De acuerdo con la Directiva de la Comunidad Económica Europea (CEE), los Estados miembros de la Unión Europea (UE) pueden fijar las condiciones para poder optar a las prestaciones pecuniarías por maternidad, pero entre tales condiciones no deben disponerse períodos de empleo anteriores que excedan de 12 meses inmediatamente antes de la fecha presunta de parto. Cuando los países fijan condiciones para tener derecho a prestaciones pecuniarías, la Comunidad Europea (CE) estableció también que los países deberían contabilizar los períodos de seguro, empleo o residencia en otros Estados miembros de la UE.

Países de la Unión Europea y de la OCDE ⁶³	Protección de la maternidad		Legislación para apoyar la conciliación de responsabilidades familiares y laborales		
	Licencia de maternidad		Licencia de paternidad ⁶⁴	Licencia parental o por necesidades familiares ⁶⁵	Servicios de cuidado
	Duración	Porcentaje salario y financiamiento ⁶⁶			
Austria	Es parte del "sistema de licencia parental" (52 semanas). La madre puede tomar seis semanas antes del parto.	A partir de enero del 2011 se remuneran 18 semanas con una prestación equivalente al salario mínimo. Hasta ese entonces, esta licencia no se remuneraba, pero entre un 15% y 23% de las trabajadoras del sector privado (empresas con más de 20 empleados) tenía licencia remunerada por el empleador gracias a las negociaciones colectivas de trabajo (OCDE 2002).	Ambos padres pueden tomar la primera semana del permiso para cuidar al hijo recién nacido; esto implica que haya de facto una semana de permiso pagado por paternidad.	El objetivo político declarado es dar a los padres la posibilidad de elegir entre cuidar a los hijos o trabajar (OECD, 2002). Así, se implementa un sistema de licencia parental (incluye licencia de maternidad, paternidad y para el cuidado) equivalente a 52 semanas (12 meses approx.), no remunerado. Tras el nacimiento del hijo, los padres que lleven trabajando para el mismo empleador 12 meses consecutivos tienen derecho a la licencia parental.	El Estado paga a los padres una prestación para el cuidado de los hijos destinada a subsidiar los costos del cuidado infantil, es un pago relacionado con el ingreso, más generoso con los trabajadores con bajos ingresos. Las plazas para niños de hasta dos años es limitada (por una cuestión de costos del personal), y en general se utilizan a tiempo parcial (el resto del tiempo, la madre cuida al niño).
Dinamarca	Dieciocho semanas.	100%. Del salario (financiamiento mixto: (empleador y gobierno local).	Dos semanas remuneradas, a utilizar durante las 14 semanas siguientes al parto (periodo que coincide con el periodo postnatal de la madre).	No se incide prácticamente en políticas para fomentar una mayor implicación de los hombres en el rol de cuidadores, sino más en la promoción del empleo de las mujeres. Permiso a los padres: derecho individual de 46 semanas para padres trabajadores y 40 semanas para desempleados. Puede tomarlo cualquiera de los padres, pero no al mismo tiempo. No obstante, el derecho al permiso pagado está sobre la base familiar y se paga a uno de los padres con 100% de la tasa máxima de seguro de desempleo, por un máximo de 52 semanas. Esta remuneración, para el 80% de los trabajadores, se eleva hasta alcanzar el salario completo, como se estipula en los contratos colectivos de trabajo. Permiso para cuidar al hijo en casa: para hijos menores de un año, hay un derecho individual a un permiso de 26 semanas que puede prolongarse otras 26 semanas si hay un acuerdo con el empleador. Para niños de uno a nueve años	Política de facilitar el cuidado infantil a través de guarderías públicas para casi todos los infantes desde los seis meses de edad. El cuidado infantil es un asunto de política pública y no de relaciones laborales. Los padres, con cualquier salario, tienen acceso a subsidios para el cuidado de los hijos que facilita su participación a tiempo completo en la fuerza laboral.

Países de la Unión Europea y de la OCDE ⁶³	Protección de la maternidad		Legislación para apoyar la conciliación de responsabilidades familiares y laborales	
	Duración	Licencia de maternidad	Licencia de paternidad ⁶⁴	Licencia parental o por necesidades familiares ⁶⁵
		Porcentaje salario y financiamiento ⁶⁶		Servicios de cuidado
España	Dieciséis semanas en caso de nacimiento, acogida o adopción (18 en caso de discapacidad del hijo). Excepto las seis semanas que le siguen al nacimiento, las otras 10 semanas pueden ser transferibles (todas o parte) al padre.	100% del salario (financiado por la Seguridad Social).	A partir de enero de 2011 son cuatro semanas (remuneradas e ininterumpidas y ampliable en caso de nacimiento múltiple) de licencia a partir del nacimiento, acogida o adopción. Puede disfrutarse a tiempo completo o parcial, simultáneamente con la licencia de maternidad o finalizada la misma.	<p>el derecho individual es de 13 semanas. El permiso no puede tomarse si el niño está en una guardería (para niños de tres a ocho años es posible combinar el permiso para cuidar al hijo en casa con el uso de tiempo parcial de los servicios de atención infantil). Se paga con una tasa de 60% del pago del seguro de desempleo y nunca se complementa.</p> <p>Diez semanas transferibles de la licencia de maternidad</p> <p>Reducción de jornada laboral optativa: entre 1/8 y la mitad de la misma, con reducción del sueldo, para madres o padres que deseen cuidar a menores de ocho años, personas con discapacidad o familiares hasta segundo grado de consanguinidad que no puedan valerse por sí mismos ni trabajar</p> <p>Excedencia voluntaria de cuatro meses a cinco años para trabajadores/as con al menos un año de antigüedad en la empresa</p> <p>Guarda legal de hasta tres años para atender el cuidado del hijo a contar desde la fecha de nacimiento, acogida o adopción. No es remunerada, pero el empleador se compromete a guardar el puesto de trabajo (debe disfrutarse en un tiempo ininterumpido).</p> <p>Cuidado de familiares de duración no superior a dos años para atender el cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad (puede disfrutarse de forma fraccionada).</p> <p>En los casos de guarda legal y cuidado de familiares, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año, considerándose los dos primeros años de excedencia como tiempo cotizado a efectos de la Seguridad Social (por cuidado de hijos) y el primer año de excedencia (por el cuidado de familiares).</p>
			<p>La Cumbre de Barcelona de 2002, concluye con dos objetivos que España ha podido cumplir: 1) facilitar los servicios de cuidado en 2010 para al menos el 90% de los niños de entre tres y seis años (edad de escolaridad obligatoria); y 2) facilitar dicho servicio a por lo menos un tercio de los menores de tres años.</p> <p>La Ley 39/2006 establece que todas las personas dependientes –mayores, incapacitadas o con discapacidad– tienen derecho a ser atendidas por los servicios públicos o concertados de atención y cuidado, o en su defecto, recibir ciertas prestaciones económicas para el cuidado, según su grado de dependencia.</p>	

Francia	Dieciséis semanas, que se amplían a partir del tercer hijo.	100% del salario hasta cierto límite (limitado por la Seguridad Social).	Trece días intransferibles después del parto, pagados por la Seguridad Social y dos días pagados por el empleador.	<p>Francia tiene dos objetivos con las políticas de familia: 1) reconciliar la vida familiar y laboral, y 2) aumentar la tasa de fecundidad. Para el primero, se otorgan subsidios para el cuidado de niños a aquellas/os trabajadoras/es con ingresos familiares por debajo de cierto límite, para el segundo las familias reciben una subvención a partir del tercer hijo. Se brinda la posibilidad a las/os trabajadoras/es de dejar de trabajar temporalmente para cuidar a niños menores de tres años, en cuyo caso el empleador debe guardar el puesto de trabajo y las familias reciben un subsidio de parte del Estado (asignaciones familiares).</p> <p>A partir de 2004 se implementa una nueva asignación "complemento de libre elección de actividad" (prestación para las/os padres que deciden dejar de trabajar para cuidar a su hijo hasta que cumple los tres años), que sustituye a la "prestación parental de educación" (que imponía el requisito de que las/os padres tuvieran al menos dos hijos). Se trata de una licencia transferible.</p> <p>Son beneficiarias/os de dicha prestación las/os trabajadoras/es que hayan acumulado dos años de cotizaciones, durante los dos años anteriores al nacimiento del primer hijo, cuatro años antes del nacimiento del segundo, y cinco años para el tercero o más).</p> <p>Los importes de esta prestación son fijos y no están sujetos a comprobación de renta familiar, como la prestación básica por hijo (en 2007 eran de aproximadamente 530 euros mensuales a tiempo completo, 405 euros con una actividad máxima del 50%, y 305 euros en el caso de una actividad entre el 50% y el 80%).</p>	<p>Política de apoyo al cuidado a través de guarderías públicas gratuitas a partir de los tres años de edad del hijo.</p> <p>El Estado proporciona incentivos fiscales a empresas que otorguen beneficios de guarderías y jardines maternales a sus trabajadoras/es.</p> <p>En el período 2003-2004 Francia tenía una de las tasas más altas de escolarización (28%) de niños pequeños (0-2 años) entre los países de la OECD, y el 100% de los niños de 3-5 años están escolarizados (OECD Family Database).</p>
---------	---	--	--	---	---

Países de la Unión Europea y de la OCDE ⁶³	Protección de la maternidad		Legislación para apoyar la conciliación de responsabilidades familiares y laborales		
	Duración	Porcentaje salario y financiamiento ⁶⁶	Licencia de paternidad ⁶⁴	Licencia parental o por necesidades familiares ⁶⁵	
Holanda	Dieciséis semanas.	100% del salario hasta cierto límite (financiado por la Seguridad Social).	Dos días (remunerado y a cargo del patrón). Se puede tomar a tiempo parcial (trabajar a medio tiempo) y por un período de hasta seis meses posteriores al nacimiento.	El modelo político holandés desempeña un papel fundamental los empleos a tiempo parcial, con los mismos derechos del tiempo completo (OECD, 2002). Permiso a los padres para cuidar a un hijo recién nacido: permiso individual de 13 veces el número de horas de trabajo contractual por semana. Por semana, los trabajadores pueden tomar de permiso la mitad de horas que normalmente trabajan, a menos que lleguen a otro acuerdo con el patrón. El permiso puede tomarse hasta que el niño cumple ocho años. Este permiso no se paga, sólo para los empleados públicos se paga hasta el 75% del salario.	La capacidad para atender a niños pequeños es muy limitada, y excesivamente cara cuando se trata de más de un niño. Eso explica por qué en este país la probabilidad de que las madres trabajen a tiempo parcial o estén fuera de la fuerza laboral aumenta con el número de hijos. También, por qué es usual que los padres recurran a soluciones informales (amigos, parientes) para el cuidado de los hijos, y utilicen estos servicios de cuidado a tiempo parcial.
Islandia	Doce semanas (aprox. tres meses).	80% del salario (financiado por la Seguridad Social). Además, el Estado otorga una suma fija para las mujeres sin derecho a esta prestación.	Tres meses remunerados para el padre (intransferibles).	Tres meses a compartir entre madre y padre. Islandia realizó un esfuerzo importante para incrementar el involucramiento del padre en el cuidado. Los hombres no tenían permisos (en el sector público) y eran limitados y dependientes de la madre (en el sector privado) hasta el 2000, año en el que se introdujeron criterios de distribución igualitarios de los permisos. Hoy se conceden tres meses intransferibles para cada progenitor (licencia maternidad y licencia paternidad), más otros tres meses a dividir entre ellos de mutuo acuerdo.	

Noruega	Nueve semanas.	100% del salario (financiado por la Seguridad Social).	<p>Aunque en Noruega no se remunera esta licencia, una gran mayoría de hombres son reembolsados durante las dos semanas de licencia de paternidad en el marco del convenio colectivo negociado entre los interlocutores sociales.</p>	<p>Sistema de licencia parental (incluye licencia de maternidad, paternidad y parental) remunerada por la seguridad social de 46 o 56 semanas en total (12 meses o 14 meses, aprox.), pagadas respectivamente al 100% o el 80% de las ganancias anteriores.</p> <p>Diez semanas están destinadas exclusivamente al padre, así la madre tiene a su disposición 36 o 46 semanas, de las cuales nueve son intransferibles (tres antes y seis después del parto).</p> <p>Si el padre reclama prestaciones pecuniarias, ambos padres deben reunir los requisitos para aplicar al permiso parental (trabajar y percibir ingresos pensionables durante al menos seis de los diez meses inmediatamente anteriores del comienzo del período de la prestación).</p> <p>La licencia parental puede tomarse a tiempo completo o parcial. A partir de 1994 se ofreció a los padres biológicos o adoptivos la opción de una "cuenta temporal", es decir, trabajar a media jornada para cuidar a sus hijos durante dos años. También se puede reducir la jornada de trabajo al 90%, 80%, 75%, 60% o 50% de un puesto a tiempo completo. lo cual se corresponde con un pago parcial de la prestación parental equivalente al 10%, 20%, 25%, 40% o 50% de la tarifa diaria escogida.</p> <p>En el período de tiempo parcial no están incluidas las licencias obligatorias para la madre y el padre.</p>
---------	----------------	--	---	--

Países de la Unión Europea y de la OCDE ⁶⁵	Protección de la maternidad		Legislación para apoyar la conciliación de responsabilidades familiares y laborales	
	Licencia de maternidad		Licencia de paternidad ⁶⁴	Licencia parental o por necesidades familiares ⁶⁵
	Duración	Porcentaje salario y financiamiento ⁶⁶		
Suecia	Es el único país de la Unión Europea que no dispone de un permiso de maternidad propiamente dicho, aunque sí a efectos prácticos, ya que del permiso parental existe un período exclusivo para la madre. Es curioso, porque Suecia fue el primer país europeo en incorporar el permiso de maternidad por tres meses (en 1901 de forma no remunerada, y a partir de 1955 de forma remunerada) y también el primero en haberlo eliminado como algo específico de su ordenamiento jurídico, para indicar la orientación de este permiso hacia uno de cuidado de los hijos en el cual deben poder participar los padres en condiciones de igualdad.	Diez días remunerados, independientes de la licencia parental intransferible del padre.	Los permisos parentales se establecen en Suecia por primera vez en 1974 y fueron concebidos primero como derechos individuales pero transferibles (es decir, disfrute individual pero es la pareja conjuntamente la que decide el reparto de su uso). La comprobación de que eran las mujeres quienes hacían uso casi exclusivo de esos derechos condujo a la introducción de cuotas de intransferibilidad en 1977 para cada uno de los cónyuges. Actualmente, la licencia parental es de 480 días (un año y tres meses aprox.) para padres biológicos o adoptivos, que se distribuyen de forma igualitaria entre los padres (240 días u ocho meses aprox. para cada padre), de los cuales 60 días (dos meses aprox.) son exclusivos para la madre y 60 días exclusivos para el padre. Esta licencia puede tomarse hasta que el hijo cumple los ocho años de edad. Hay tres niveles de prestaciones: 1) prestaciones por enfermedad (paga el seguro social dependiendo del ingreso del padre); 2) nivel básico de 180 coronas (20 euros por día aprox.), que se aplica en caso de ingresos nulos o muy bajos; 3) nivel mínimo de prestación (que se paga durante 90 días = SEK 180 o 20 euros por día) por niño nacido vivo. En suma, la seguridad social remunera los 480 días, al 80% del ingreso durante 390 días (prestación por enfermedad o nivel básico si tiene ingresos mínimos o nulos) y a tarifa fija para los otros 90 días (nivel mínimo).	Entre 1930 y 1940 los poderes públicos asumen gradualmente una mayor responsabilidad en el cuidado de los niños. En 1960 aumento la demanda por cuidado infantil, debido al incremento del empleo femenino. En 1968 el gobierno designa una comisión especial –“Comisión Nacional para el Cuidado Infantil”–, para crear un sistema de cuidado infantil que satisfaga las necesidades sociales, educativas y de supervisión. Entre 1970 y 1980 las autoridades tuvieron dificultades para cubrir la demanda creciente de cupos en los jardines maternales. En 1995 se reforzó la legislación lo cual implicó mayores obligaciones a las autoridades locales para la provisión de servicios públicos de cuidado infantil (en esta década hubo un aumento importante de oferta pública de cuidado). El sistema de cuidado infantil es financiado de forma tripartita: 1) gobierno central; 2) los ingresos fiscales; y 3) una cuota que pagan los padres. Las subvenciones estatales están específicamente destinadas a la atención infantil, pero son parte de una subvención general para ser utilizado por un número de diferentes actores.

Fuente: elaboración propia sobre la base de la legislación que se aplica al sector privado de los países, OIT (2010a). Alemania (Ley sobre permiso parental de 1985 modificada en 2000 por Ley sobre prestaciones y permisos para el cuidado, modificada en 2007 por Ley de la prestación y permiso parental); Dinamarca (Consolidación del Acta 711 sobre la igualdad de trato de mujeres y hombres en el acceso al empleo, permisos de maternidad, prestaciones y permisos para el cuidado de la infancia, 2002); España (Ley 39/1999 de responsabilidades familiares, Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Ley 9/2009 de ampliación del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida, Real Decreto 295/2009 por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural); Francia (Código Laboral y Ley de 25 de julio, artículo 60, de 1994, modificada en 2003 por Ley 1199 de diciembre sobre la financiación de la Seguridad Social); Islandia (Introducción de permiso parental en 1980, Ley sobre maternidad, paternidad y permiso parental de 2000); Noruega (Ley de la seguridad social relativa a la protección de trabajadores y las condiciones de trabajo de 1977); Suecia (Föräldraledighetslag, Svensk förtäringssamling (SFS) de 1974, Act 584 sobre Permiso Parental de 1995; y Act 209 sobre Permisos por razones familiares de 1998, http://www.forsalingskansan.se/fr/fo/lem/docs/fk_publicering/Publikationer/Faktablad/Andra_sprak/Engelska/foraldrapenning_eng.pdf Historia del permiso parental en Suecia: <http://www.skolverket.se/content/1/c4/09/44/00/05-531.pdf>)

Notas: la duración de las licencias se estipulan en semanas para facilitar la comparación entre países.

