

Trabajo y familia: ¡Compartir es la mejor forma de cuidar!

La maternidad y la división del trabajo en función del género, según las cuales la responsabilidad primaria de mantener la casa y la familia recae sobre las mujeres, constituyen importantes determinantes de las desigualdades entre los sexos y de las desigualdades entre las mujeres. Estas responsabilidades familiares y las exigencias del trabajo entran en conflicto y ello contribuye de forma significativa a la situación desventajosa de la mujer en el mercado de trabajo y a la lentitud del avance hacia la igualdad de oportunidades y de trato para los hombres y las mujeres en el empleo. Mientras las mujeres se ven forzadas a aceptar, o deciden aceptar, un trabajo mal remunerado, inseguro, a tiempo parcial, realizado desde el domicilio o informal para poder combinar sus responsabilidades familiares con el trabajo remunerado, por lo que respecta a los hombres, las dificultades para conciliar las exigencias de un área y de la otra perjudican su situación con respecto a la vida familiar y limitan su capacidad para participar en los asuntos del hogar. Un programa de trabajo que no tiene en cuenta las responsabilidades familiares de los trabajadores puede provocar discriminación indirecta, pues obliga a estos trabajadores a «rendir menos» en las actividades laborales, en perjuicio de sus perspectivas de desarrollo profesional. En particular, el avance profesional de la mujer puede verse perjudicado cuando se produce una «interrupción en la carrera» más prolongada que la licencia por maternidad obligatoria a los fines de la atención familiar, o cuando la mujer se acoge a la licencia parental inmediatamente después de la licencia por maternidad.

Sin embargo, últimamente hay un mayor reconocimiento de la importancia de idear medidas para ayudar a armonizar las responsabilidades familiares con el trabajo, una estrategia clave para facilitar una mayor participación de las mujeres en el trabajo decente. Habida cuenta de que se han establecido vínculos más claros entre el logro de la igualdad entre las mujeres y los hombres en el trabajo y en el hogar, en un creciente número de países la cuestión de armonizar los compromisos familiares y los laborales de las personas de uno y otro sexo ha pasado a ser un importante tema de política laboral y social. En el Convenio núm. 156 se establece la igualdad de oportunidades como objetivo general de las medidas de armonización de la vida familiar y laboral. Sin embargo, no todas las medidas en la materia promueven la igualdad. Tal como se indica en un Informe global de la OIT: «existe el riesgo de que las políticas conciliadoras de trabajo y familia, al estar tan frecuentemente dirigidas explícita o implícitamente a las mujeres, terminen por reforzar la imagen de estas últimas como «asalariados de segunda fila» y por incrementar la doble carga de las mujeres trabajadoras».

Se debe facilitar suficiente información pública y ejecutar programas de educación acerca de la situación de estos trabajadores y se debe promover la flexibilidad en las condiciones de trabajo y en la seguridad social mediante:

- La reducción progresiva de la jornada de trabajo y el número de horas extraordinarias;
- La introducción de disposiciones más flexibles en relación con los horarios de trabajo, los períodos de descanso y las vacaciones;
- La consideración del lugar de empleo del cónyuge y de las posibilidades educativas para los hijos, en los casos de traslado de una localidad a otra;
- La reglamentación y supervisión de las cláusulas y condiciones de empleo de los trabajadores a tiempo parcial, de los temporeros y de los trabajadores a domicilio; todas las condiciones de empleo, incluidas las referentes a la seguridad social, deben ser equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo y permanentes;
- El reconocimiento de las responsabilidades familiares como una razón válida para rechazar una oferta de empleo (con el fin de evitar la pérdida o la suspensión de las prestaciones de desempleo).

Vea también:

- [OIT – Condiciones de Trabajo \(TRAVAIL\): Trabajo y familia](#) (en inglés)
- [OIT – Normas Internacionales del Trabajo \(NORMES\)](#)
- [OIT – Oficina de Actividades para los Trabajadores \(ACTRAV\): Apoyo social para permitir a las mujeres armonizar las responsabilidades en el trabajo y en la familia](#)
- [OIT – Oficina de Actividades para los Empleadores \(ACT/EMP\) : Diversidad y igualdad](#) (en inglés)
- [C156 Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981](#)
- [R165 Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981](#)
- [Guía de recursos sobre Igualdad de géneros en el mundo del trabajo](#)
- [Igualdad de género y trabajo decente - Convenios y recomendaciones claves para la igualdad de género](#)

