

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

En muchos aspectos, la adultez se presenta como la etapa más agitada de la vida. La búsqueda de un trabajo decente sin descuidar la atención de los familiares, ni las obligaciones asumidas con empresas, comunidades y sociedades constituye un enorme desafío. En muchas sociedades, la mujer ha ido ganando presencia en la fuerza laboral. Esto se debe al aumento de oportunidades educativas y económicas, pero otra razón de igual peso es la necesidad de las familias y de las mujeres mismas de contar con mayores ingresos.

Aun cuando hoy, como nunca antes, las mujeres tienen un trabajo remunerado, las responsabilidades familiares no han disminuido. Por un lado, se ha mantenido la escasa participación del hombre en las responsabilidades familiares. Por el otro, los cambios producidos en la estructura familiar, con más familias monoparentales, en especial, hogares encabezados por madres solas, y la falta de familiares cercanos con redes familiares más pequeñas, en consonancia con las alteraciones que traen aparejados los movimientos migratorios y otros factores sociales y económicos implican, por lo general, la disminución del apoyo informal para el cuidado familiar. Algunos sostienen que las responsabilidades familiares se han intensificado. La población de algunos países envejece a un ritmo acelerado y los familiares de edad avanzada necesitan el cuidado de los más jóvenes. A escala mundial, es de esperar que para el año 2047, la cantidad de personas de edad avanzada supere por primera vez la cantidad de niños.<sup>1</sup> Las epidemias, como el VIH/SIDA, han contribuido a aumentar el número de personas que necesita atención. Al mismo tiempo, muchos países han reducido el gasto en salud y los servicios públicos; de esta forma, los familiares deben asumir más responsabilidades no remuneradas para atender a los miembros de la familia.

Además, hoy en día las condiciones de trabajo han tornado muy difícil, tanto a hombres como a mujeres, equilibrar las responsabilidades laborales y familiares de manera satisfactoria. Estas realidades incluyen acuerdos laborales precarios, salarios bajos, horarios de trabajo más extensos, intensificación y densificación del tiempo de trabajo —eliminando prácticamente los tiempos improductivos durante la jornada laboral— y demanda imprevisible de horas extra.

Estos cambios y realidades tornan vulnerables en particular a las mujeres, ya que además de un trabajo remunerado, sobre ellas también recae el cuidado y la atención familiar. De esta manera, las jornadas de trabajo de muchas mujeres terminan siendo mucho más prolongadas, con un aumento general de la carga laboral, dado que aún hombres y mujeres no comparten en forma equitativa el trabajo no remunerado del hogar y las responsabilidades familiares. Las funciones y los estereotipos tradicionales inherentes al género combinados con las expectativas y presiones sociales hacen difícil que los hombres compartan las responsabilidades familiares. Las investigaciones realizadas al respecto señalan que los hombres tienen mucho por ganar cuando comparten las responsabilidades del cuidado familiar, pues optimizan la relación con sus hijos y participan más de la vida familiar, en los hogares con dos ingresos.<sup>2</sup>



©OIT, Deloche P.

<sup>1</sup> Naciones Unidas, 2007. *World Population Ageing* (Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, División de Población, Nueva York), pág. xxvi.

<sup>2</sup> Marinaova, J., 2003. *Gender Stereotypes and the Socialization Process*, DAM/OIT/ONUSIDA/PNUD, Reunión del Grupo de Expertos, *The role of men and boys in achieving gender equality*, 21 al 24 de octubre de 2003, pág. 9.



Cada vez surgen más datos provenientes de países desarrollados y en desarrollo que demuestran con mayor certeza que, la falta de políticas eficaces para dar tratamiento al conflicto que existe entre las responsabilidades laborales y familiares puede derivar en problemas graves para las sociedades, las empresas, las familias, los hombres y las mujeres. Por ejemplo, la falta de conciliación entre trabajo y vida familiar ha contribuido a la disminución de las tasas de fecundidad en muchos países debido a la dificultad que encuentran las mujeres para compatibilizar un empleo o profesión con la crianza de los niños. En algunas circunstancias, ante la falta de disponibilidad de servicios para el cuidado de los niños, los padres se ven obligados a contemplar distintas opciones como la de poner a los niños más grandes a cargo de los más pequeños, o llevarlos con ellos a trabajar, lo que supone el abandono escolar o, en definitiva, los conduce a engrosar las filas del trabajo infantil. Las mujeres pueden verse obligadas a abandonar el mercado laboral o a buscar trabajos a tiempo parcial, con consecuencias negativas para sus ingresos, para el desarrollo de competencias y para los derechos a expresarse y a tener protección social.

Las políticas y medidas que los gobiernos elaboren junto a sus interlocutores sociales para contribuir a conciliar el trabajo y la vida familiar, serán de gran ayuda. En el año 1981, los Estados Miembros de la OIT adoptaron el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) y su Recomendación anexa (núm. 165).<sup>3</sup> Ambos instrumentos incorporan la igualdad de oportunidades y trato para trabajadores y trabajadoras a un marco más amplio de medidas para promover la igualdad de género junto con el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183). La Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer también reconoce la importancia de compartir las responsabilidades familiares.



©OIT, Maillard J.

Estos instrumentos internacionales marcaron el reconocimiento de que la igualdad de género está íntimamente ligada a la división genérica del trabajo productivo y reproductivo (véase el recuadro 1), y que tanto mujeres como hombres necesitan apoyo para desempeñar las funciones que cumplen en el mundo del trabajo y en el seno de sus familias. De esta manera, a la luz del Convenio 156, para alcanzar la igualdad entre los géneros se necesitan políticas que permitan tanto a hombres como a mujeres con responsabilidades familiares prepararse mejor para ingresar y progresar en el empleo. Por este motivo, reducir las desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo y en el hogar debe transformarse en un objetivo fundamental de las políticas nacionales.

### RECUADRO 1. ¿QUÉ SON LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES NO REMUNERADAS?

El Convenio núm. 156, señala que las "responsabilidades familiares" se refieren específicamente a las responsabilidades hacia los "hijos a cargo" y "otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado y sostén" (Art. 1), como por ejemplo, las personas de edad avanzada, discapacitadas o enfermas. El Sistema de Cuentas Nacionales de las Naciones Unidas de 1993 incluye algunas actividades laborales no retribuidas entre "trabajo económico o de mercado", por ejemplo: trabajo no retribuido en empresas familiares o para el mercado, producción con fines de subsistencia o recoger agua y materiales combustibles. Sin embargo, las responsabilidades familiares no pagas o los "trabajos de cuidado no remunerados" están excluidos del Sistema de Cuentas Nacionales de las Naciones Unidas y de los cálculos de PIB y comprenden las actividades que no se consideran económicas y permiten la atención y el mantenimiento de cada miembro de la sociedad, apuntalando la salud y la supervivencia social. Estos servicios no remunerados incluyen: prestación de cuidados a niños e hijos (en forma activa y pasiva), a personas que padecen enfermedades de carácter permanente o temporal, a familiares de edad avanzada y a personas discapacitadas; mantenimiento del hogar, limpieza, lavado, cocina, compras y todo trabajo voluntario para los servicios comunitarios.<sup>4</sup>

<sup>3</sup> Al mes de enero de 2009, 40 países han ratificado el Convenio núm. 156. Para consultar la lista de países que lo han ratificado, véase: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/newratframeS.htm>  
<sup>4</sup> Antonopoulos R, 2008. *The Unpaid Care Work-Paid Work Connection*, Levy Economics Institute of Bard College, Documento de trabajo núm. 541 (Nueva York).



## TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES: DIFICULTADES ESPECÍFICAS

Todos los trabajadores, sean de uno u otro sexo, deben tener la posibilidad de tener un empleo sin ser objeto de discriminación en función de un supuesto conflicto entre el empleo y las responsabilidades familiares. Deben sentirse libres de toda limitación sustentada en las responsabilidades familiares a la hora de prepararse, ingresar, participar o progresar en la actividad económica. Las dificultades que se plantean en la búsqueda de compatibilizar las responsabilidades laborales y familiares, afectan el principio de la igualdad de oportunidades y trato en la ocupación, especialmente en el caso de las mujeres. Si bien en el año 2007, la cantidad de trabajadoras, en todo el mundo, ascendía a 1.200 millones, es decir, un 18,4% más que diez años antes<sup>5</sup> no es inusual que estas trabajadoras estén relegadas a los trabajos menos productivos y decentes, con muy escasas posibilidades de acceder a un salario justo y adecuado, de contar con protección social, de ejercer los derechos básicos y expresarse libremente en el trabajo. Sobre sus hombros cargan también la responsabilidad principal de sus familias y el costo de soportar el aumento de trabajo remunerado y no remunerado. Los estudios sobre el uso del tiempo, realizados en todo el mundo revelan que las mujeres invierten mucho más tiempo que los hombres en el trabajo familiar no remunerado ajeno al mercado. Por ejemplo, en Bolivia, las mujeres dedican 35 horas semanales al trabajo no remunerado y los hombres, sólo 9. Por otro lado, los hombres invierten más horas en actividades económicas retribuidas que las mujeres: 42 horas semanales, frente a 26 de las mujeres.<sup>6</sup> Sin embargo, si se suman las horas de trabajo remunerado y no remunerado, las mujeres tienden a tener semanas laborales más extensas que los hombres y menos tiempo para dedicar a su formación, a las actividades políticas, a sus propios pasatiempos o a la atención de su salud.

Esta situación también afecta la cantidad de tiempo que las mujeres tienen disponible para dedicarse a actividades económicas remuneradas. Por ejemplo, en la Unión Europea la tasa de empleo de las mujeres desciende 12 puntos porcentuales cuando tienen hijos, y la brecha entre las tasas de empleo de hombres y mujeres con hijos puede ascender a 26 puntos.<sup>7</sup> En América Latina, más de la mitad de las mujeres que no trabajan, de edades comprendidas entre 20 y 24 años, afirman que las tareas no remuneradas que realizan en el hogar son la principal causa por la que no buscan un empleo remunerado.<sup>8</sup> Aun cuando las mujeres participen en el mercado de trabajo, las responsabilidades familiares son las que dictaminan la cantidad y el tipo de trabajo remunerado que pueden tomar.<sup>9</sup>

De esta manera, las responsabilidades familiares constituyen una de las razones por las que las mujeres se vuelcan a empleos vulnerables e informales, ya que en especial esta última característica les proporciona la flexibilidad y proximidad necesarias para cumplir con las responsabilidades del hogar y el cuidado de los niños. Aunque en forma involuntaria, algunas eligen trabajar a tiempo parcial. En la mayoría de los países, la amplia mayoría de trabajadores a tiempo parcial son mujeres. Estos trabajos suelen estar asociados a empleos de baja categoría, con escasas oportunidades de desarrollo profesional. No obstante, el trabajo a tiempo parcial puede ayudar a compatibilizar las responsabilidades laborales y familiares, en especial cuando a estos empleos pueden acceder tanto hombres como mujeres, y los términos y condiciones de empleo son equivalentes a los que gozan los trabajadores a tiempo completo. Por otro lado, en países en donde las reformas legislativas que se han introducido recientemente permiten a los empleados solicitar un cambio de horario de trabajo, son pocos los que aprovechan esta oportunidad, acaso porque temen —especialmente los hombres— que este pedido pueda entorpecer sus perspectivas profesionales o menoscabar el concepto que hacia ellos tienen sus pares.

Al mismo tiempo, las condiciones de trabajo que demandan más horas en el trabajo remunerado, menoscaban la capacidad de hombres y mujeres para prestar cuidados de calidad. Las estimaciones de la OIT en el plano mundial indican que uno de cada cinco es decir, 614,2 millones de trabajadores en todo el mundo trabajan más de 48 horas semanales. La cantidad de hombres y mujeres que trabajan durante jornadas excesivamente prolongadas es muy alta, en especial en determinados países como Etiopía, Honduras, Indonesia, República de Corea y Pakistán, donde informan que más del 30% de los empleados trabajan más de 48 horas semanales. Los hombres son más propensos a tener jornadas laborales



©OIT, Crozet M.

<sup>5</sup> OIT, 2008. *Tendencias Mundiales del Empleo de las mujeres* (Ginebra).

<sup>6</sup> ONU – Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2007. *Estadísticas para la Equidad de Género: Magnitudes y Tendencias en América Latina* (Santiago).

<sup>7</sup> EUROSTAT, 2008. *Report on equality between women and men – 2008* (Comisión Europea, Bruselas).

<sup>8</sup> CEPAL, 2007. *Panorama social de América Latina, 2006* (Santiago).

<sup>9</sup> Verceles, N.A. y S.N. Beltran, 2004. *Reconciling work and family. Philippine Country Study*, Documento de trabajo no publicado, Programa de Condiciones de Trabajo y Empleo (TRAVAIL) (OIT, Ginebra). Y P.N. Marcucci, 2001. *Jobs, gender and small enterprises in Africa and Asia: Lessons drawn from Bangladesh, the Philippines, Tunisia and Zimbabwe*, Serie sobre Desarrollo Empresarial de la Mujer e Igualdad de Género en las Empresas N.º 58 (OIT, Programa InFocus sobre la Intensificación del Empleo mediante el Desarrollo de Pequeñas Empresas (SEED), Ginebra).

excesivas, como consecuencia de los estereotipos de género, pero esta situación también contribuye a reforzar las divisiones existentes del trabajo.<sup>10</sup> Las jornadas laborales prolongadas, pero también la falta de equidad y bajos salarios e ingresos, propician un terreno donde las opciones que tiene la mujer para tomar la decisión de trabajar, dónde y en qué, son muy reducidas.

Además, frente a la necesidad de prestación de cuidados y atención, la disponibilidad de servicios de asistencia social confiables y asequibles, en especial los servicios de guardería y de atención médica, no ha mejorado. Estos servicios, junto con el transporte y el suministro de agua y energía, constituyen las principales preocupaciones de los trabajadores. Con respecto al cuidado de los niños, casi la mitad de los países del mundo carece de programas formales que contemplen a los niños menores de 3 años y, en los países donde sí existen, la cobertura es limitada.<sup>11</sup> Para padres que tienen hijos en edad preescolar, existen los programas de atención y educación de la primera infancia, que se han extendido a la mayor parte de los países en desarrollo. No obstante, la cobertura de estos programas no es homogénea, especialmente en las comunidades pobres y rurales; además, en muchos casos la duración, calidad y los costos no satisfacen las necesidades de los padres trabajadores.<sup>12</sup> En diversos países la jornada escolar suele finalizar mucho antes que la jornada laboral, o incluyen recesos muy prolongados para el almuerzo, con lo cual es difícil para los padres acomodar esta situación a sus horarios de trabajo remunerado.

De manera similar, el envejecimiento de la población y el aumento de la proporción de personas de edad avanzada a cargo que requieren cuidados durante largos períodos señalan las dificultades que enfrentan los padres que trabajan, tanto en los países desarrollados como en desarrollo. La creación de servicios formales de cuidado de larga duración, tales como alojamientos especializados, o prestadores de atención comunitarios o a domicilio ha sido particularmente lenta; por ende, los miembros de la familia siguen teniendo a su cargo la prestación de cuidados de larga duración.<sup>13</sup>

La epidemia de VIH/SIDA, intensificó y exacerbó todas las dimensiones del trabajo de prestación de cuidados no remunerado, con las consecuencias críticas que tiene esta situación para las desigualdades de género. La dificultad para acceder a la atención de salud en instituciones significa que las familias, y particularmente las mujeres y niñas, se ven obligadas a dejar el empleo o los estudios (o la escuela) para cuidar a los familiares gravemente enfermos o terminales, precisamente en momentos en que se necesitan más recursos económicos para afrontar los gastos médicos y compensar la pérdida de ingresos. Por lo general, esta realidad golpea más fuerte a las familias pobres, rurales, y las minorías raciales y étnicas.<sup>14</sup>

La falta de medidas colectivas y ayudas para equilibrar el trabajo remunerado y las responsabilidades familiares obliga a muchas familias a buscar estrategias para enfrentar la situación, que a menudo repercuten en forma negativa en el bienestar de la familia y los objetivos de trabajo decente. Las familias pobres y vulnerables son las más afectadas por esta situación, pues tienen menor capacidad económica para adquirir mercancías (alimentos procesados, medios o dispositivos que permiten ahorrar trabajo) o contratar servicios (guarderías privadas, servicios de atención de salud para los enfermos, ayuda doméstica, véase recuadro 2) para disponer de tiempo y dedicarlo al trabajo retribuido. Para estas personas, el conflicto entre el trabajo y la familia cercena sus opciones y, con frecuencia, las fuerza a elegir entre una u otra cosa, o a combinar ambas, lo cual implica una serie de negociaciones dolorosas para poder escapar de la pobreza, que repercuten en la calidad del empleo y/o la calidad del cuidado y traen consecuencias a largo plazo.

### RECUADRO 2. EL TRABAJO DOMÉSTICO: UNA "SOLUCIÓN" COMÚN PARA SOBRELLEVAR LA SITUACIÓN

En las familias con ingresos medianos a altos, la contratación de personal doméstico es un recurso clave que les permite paliar la falta de apoyo colectivo a las responsabilidades familiares. El trabajo doméstico crea millones de empleos en todo el mundo, independientemente del nivel de desarrollo del país, y contribuye en gran medida a atender los cuidados familiares. Las mujeres predominan en este sector, aunque a menudo se trata de niñas que provienen de los grupos más vulnerables de la sociedad: comunidades pobres, áreas rurales, minorías étnicas y raciales, e inmigrantes. Los estudios realizados por la OIT en muchos países del mundo, indican que los trabajadores domésticos son objeto de un trato no equitativo en relación con otros asalariados. Además, la aplicación de la ley suele ser poco estricta debido, entre otras razones, a la naturaleza "oculta" de este trabajo que se realiza a las sombras. En consecuencia, la mayor parte de los trabajadores domésticos están empleados de manera informal, con salarios muy bajos, con muy pocos derechos legales o protecciones sociales, y escasas posibilidades de expresarse y de tener representación. Sin embargo, en algunos países, se han emprendido iniciativas de orden legislativo para mejorar los derechos legales de los trabajadores domésticos. Por ejemplo, en Sudáfrica, desde 2002, los trabajadores domésticos tienen derecho a percibir salarios mínimos, licencias con goce de sueldo, horas extraordinarias remuneradas e indemnización por fin de servicios, y los empleadores deben registrar a estos trabajadores en el Fondo de Seguro de Desempleo y pagar contribuciones. De esta manera, pueden acceder a las prestaciones por desempleo y maternidad.

Fuente: OIT, 2009. *Law and Practice Report on Decent Work for Domestic Workers* (Ginebra).

<sup>10</sup> Lee, S., McCann, D. y J.C. Messenger, 2007. *Working time around the world: Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective*, Routledge (OIT, Ginebra), pág. 240.  
<sup>11</sup> Educación para Todos, 2007. *Strong foundations: Early childhood care and education*, Global Monitoring Report, (UNESCO, París).

<sup>12</sup> Hein C. y N. Cassirer, 2009. *Workplace partnerships for childcare solutions* (de próxima publicación) (OIT, Ginebra).

<sup>13</sup> Briodsky, J., Habib J. y M. Hirschfeld (eds), 2002. *Long-term care in developing countries: Ten case-studies* (OMS, Ginebra).

<sup>14</sup> Addati, L., y N. Cassirer, 2008. *Equal sharing of responsibilities between women and men, including care-giving in the context of HIV/AIDS*, Trabajo preparado para la Reunión del Grupo de Expertos en el marco de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, del 6 al 8 de octubre de 2008, Ginebra, Suiza (OIT, Ginebra).



Ante la imposibilidad de contar con ayuda para el cuidado de los niños, las familias pobres optan por dejar a los niños solos en el hogar, o buscan la ayuda de los hermanos mayores —en ocasiones, con el costo de que estos abandonen la escuela— o llevan a los niños a trabajar con ellos. Por ejemplo, en Indonesia, el 40% de las trabajadoras cuida a sus hijos mientras trabaja; el 37% depende de familiares del sexo femenino, y el 10% recurre a las hijas mayores.<sup>15</sup> En Nairobi, se observó que el 54% de las madres más pobres concurría a trabajar con sus bebés, mientras que el 85% que estaba en mejor situación económica, contaba con "servicio doméstico".<sup>16</sup> Las consecuencias que trae aparejado el dejar solos a los niños, al cuidado de los hermanos mayores o de personas no calificadas, repercuten evidentemente en la salud y el desarrollo de los niños de corta edad, y en las oportunidades educativas y laborales a largo plazo, cuando ante la necesidad de hacerse cargo de la atención del hogar y del trabajo doméstico se ven obligados a abandonar la escuela. Además, concurrir a trabajar con los hijos no sólo resta el tiempo y la inversión que las mujeres pueden depositar en el trabajo remunerado, incluidos la formación y el desarrollo empresarial, sino que también expone a los niños a entornos peligrosos con el riesgo que supone el trabajo infantil.

La falta de apoyo colectivo afecta, sobre todo, a las familias pobres, las personas de edad avanzada, los enfermos crónicos y las personas discapacitadas. La mayor parte de los países en desarrollo enfrenta una gran escasez de servicios adecuados y asequibles de cuidado de larga duración, y de programas de seguridad social para ayudar a las familias que se encargan de atender a estas personas que están a su cargo. Por ejemplo, en 2002, en las Filipinas, sólo existían 13 centros de asistencia social para prestar atención a personas discapacitadas, de edad y a grupos especiales.<sup>17</sup> Los familiares que tienen a esas personas a cargo, especialmente las mujeres, enfrentan serios problemas para conciliar las responsabilidades laborales y familiares, y esta situación suele provocar la pérdida de sus trabajos remunerados, en forma temporal o permanente.

### RECUADRO 3. LOS HOMBRES Y EL CUIDADO DE LAS PERSONAS DE EDAD AVANZADA

En los Estados Unidos, los hombres sienten cada vez con mayor preocupación el conflicto que se plantea entre el cuidado de los padres y el papel que cumplen como sostén económico. Se calcula que el 40% de quienes prestan los cuidados familiares son hombres, es decir, un 19% más que en 1996. Cerca de 17 millones de hombres se ocupan de cuidar a un adulto. Así como a paternidad activa se transformó en un hecho más aceptable con las personas de la generación de posguerra denominadas baby-boomers, lo mismo ha sucedido con la responsabilidad que hoy muchos hijos asumen por el cuidado de sus padres ya entrados en años. Este cambio obedece al achicamiento de la familia y a que más mujeres trabajan a tiempo completo. A los hombres les preocupa que esa atención que prodigan, juegue en contra de ellos en el lugar de trabajo, y atente contra la percepción general de que habitualmente se prefiere contratar a personas de sexo masculino dado que pueden concentrarse 100% en el trabajo.

Fuente: US Alzheimer's Association and the National Alliance for Caregiving. Leland, J., *More Men Take the Lead Role in Caring for Elderly Parents*, New York Times, el 28 de noviembre de 2008. (Nueva York).

A la hora de reformular políticas y adaptar las prioridades de atención y protección social habrá que tomar en cuenta cómo éstas repercuten en la sociedad, en el trabajo y en las cuestiones de género en el marco de las responsabilidades familiares.

## MEDIDAS PARA CONCILIAR LAS RESPONSABILIDADES LABORALES Y FAMILIARES EN EL PROGRAMA DE POLÍTICAS



Las medidas para conciliar trabajo y familia son soluciones en materia de políticas destinadas a facilitar el acceso de todos los trabajadores al trabajo decente, y abordar y ayudar sistemáticamente a sobrellevar las responsabilidades familiares no remuneradas. El Convenio de la OIT núm. 156 junto con la Recomendación núm. 165 proporcionan abundante orientación en materia de políticas. Asimismo, representan una herramienta flexible en donde sustentar la formulación de políticas que permitan a los trabajadores de ambos sexos con responsabilidades familiares ejercer el derecho de comenzar a trabajar en un empleo, participar y progresar sin sufrir ningún tipo de discriminación. Las medidas destinadas a conciliar trabajo y familia pueden estar dirigidas al ámbito nacional, comunitario y al lugar de trabajo, a los fines de optimizar la compatibilidad entre las responsabilidades familiares y el trabajo remunerado, y entre las condiciones de trabajo y las responsabilidades familiares no remuneradas. Es necesario contar con políticas que alienten la participación activa de los hombres en las responsabilidades familiares. Pero esta situación sólo se hará realidad si se logran tomar medidas que promuevan un cambio de conducta, tales como la licencia por paternidad y la licencia parental.

<sup>15</sup> Kamerman, S.B., 2000. *Early Childhood Education and Care (ECEC): An overview of developments in OECD countries* (Institute for Child and Family Policy, Columbia University, Nueva York). Consulté en [www.columbia.edu/cu/childpolicy/kamerman.pdf](http://www.columbia.edu/cu/childpolicy/kamerman.pdf) [consultado el 30 de enero de 2009].

<sup>16</sup> A. Lakati y otros, 2002. "Breastfeeding and the working mother in Nairobi", publicado en *Public Health Nutrition*, Vol. 5, Núm. 6, Dic., págs. 715-718.

<sup>17</sup> OIT, 2004. "Reconciling work and family in the Philippines", *Country Study*. Documento de trabajo no publicado (OIT, TRAVAIL, Ginebra).

El Gobierno debe asumir una función protagónica clave para fijar la orientación de la política y crear un clima propicio para el diálogo y el cambio, a fin de mejorar la conciliación entre trabajo y familia. En particular, el gobierno tiene la responsabilidad suprema de elaborar cuidadosamente las leyes que contemplen los objetivos de igualdad, y de esta manera podrá abordar con éxito las cuestiones de género que plantean el trabajo remunerado y no remunerado. Tal como señaló el Comité de Expertos de la OIT, "las medidas destinadas a promover la armonización de las responsabilidades laborales y familiares, como por ejemplo los servicios para el cuidado de niños, no deben estar dirigidas exclusivamente a las mujeres."<sup>18</sup> En realidad, la exclusión de los padres perpetúa la idea de que las mujeres son las únicas responsables del cuidado de los hijos, y alienta los riesgos de discriminación contra las mujeres en el lugar de trabajo.



©OIT, Crozet M.

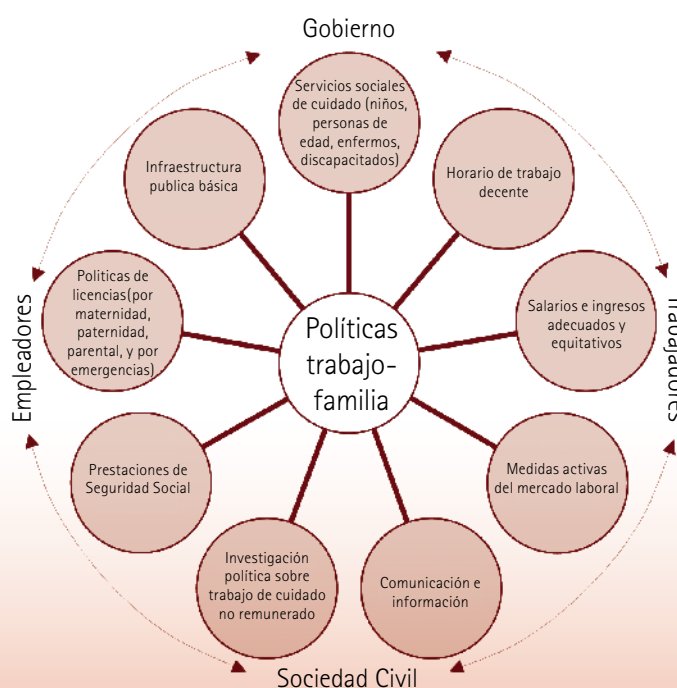
## RECUADRO 4. REQUISITOS ESENCIALES QUE DEBEN INCLUIR LAS MEDIDAS EN PRO DE LA FAMILIA, PARA RESPETAR LA IGUALDAD DE GÉNERO

- Reconocer el papel de los hombres en materia de prestación de cuidados. Otorgar la licencia por paternidad, y facilitar la licencia parental, después de la licencia inicial por maternidad, a ambos progenitores, y sin que pueda ser transferida entre ellos.
- Permitir que el trabajo retribuido sea más compatible con la vida familiar: introducir más flexibilidad en la organización de los horarios de trabajo, de los periodos de descanso y de las vacaciones; ofrecer también la licencia anual, permisos breves para casos de urgencia, la posibilidad de trabajar a tiempo parcial (en buenas condiciones), con horarios flexibles y cuenta de las horas acumuladas, el teletrabajo, la reducción de la jornada laboral y del número de horas extraordinarias.
- Hacer más compatibles las responsabilidades familiares con el trabajo: Crear guarderías infantiles de calidad y de costo módico y otros servicios familiares e instalaciones que ayuden a los trabajadores a cumplir con sus responsabilidades laborales y familiares.
- Promover una repartición más equitativa de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres, distribuyendo información, tomando medidas para crear conciencia y políticas de educación.
- Promover las acciones públicas y privadas que alivien la carga de las familias y las responsabilidades hogareñas, mediante dispositivos que faciliten el trabajo en el hogar, el transporte público, el suministro de agua y energía.

Fuente: OIT, *Addressing gender equality through work family measures*, Hojas informativas sobre Trabajo y Familia, núm. 2, TRAVAIL, 2004, Ginebra.

Según se establece en el Art. 11 del Convenio núm. 156, la función que cumplen las organizaciones de trabajadores y empleadores es indispensable para elaborar y aplicar medidas que contemplen el trabajo y la vida familiar. Asimismo, los métodos de probada eficacia para garantizar que las políticas nacionales y las del lugar de trabajo sean pertinentes y respondan a las necesidades de los trabajadores y empleadores son: establecer un marco de política nacional tripartito, que aliente los convenios de negociación colectiva que consoliden y potencialmente superen los requisitos reglamentarios; impulsar medidas en el lugar de trabajo en pro de la familia; y mejorar las condiciones de trabajo y al mismo tiempo garantizar la competitividad de las empresas.

El diagrama que se presenta a continuación resume las distintas medidas para promover la conciliación entre trabajo y familia que establecen las normas de la OIT, respecto de los trabajadores con responsabilidades familiares, que entrarían dentro del ámbito de acción directa de gobiernos, interlocutores sociales y actores de la sociedad civil.



Fuente: [www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/family](http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/family) [consultado el 30 de enero de 2009].

<sup>18</sup> OIT, 1999, Solicitud directa que el Comité de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEARC) efectuó a Guatemala en relación al Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) (OIT, Ginebra).



La formulación de políticas públicas integrales que promuevan la conciliación entre el trabajo y la vida familiar no es sólo una cuestión que afecta al bienestar individual de los trabajadores y sus familias: afecta al desarrollo social y económico de toda la sociedad. Los Gobiernos, los empleadores, los sindicatos y el público en general, son cada vez más conscientes de las dificultades que enfrentan las familias para equilibrar las necesidades de trabajo y atención de las personas que tienen a su cargo. En particular, la capacidad de trabajo de los padres y el trabajo productivo, quedan restringidos por la falta de medidas sólidas, al tiempo que muchos niños, personas mayores, enfermos y discapacitados, se ven afectados por la falta de cuidado de calidad. De esta forma, cada vez está más extendido el reconocimiento de que la formulación y aplicación de políticas que integran las responsabilidades laborales y las familiares hacen al interés general, dado que redundan en numerosos beneficios para la sociedad en su conjunto.



©OIT, Maillard J.

#### RECUADRO 5. EJEMPLOS DE POLÍTICAS QUE INTEGRAN EL TRABAJO Y LA VIDA FAMILIAR, EN CHILE, CROACIA, INDIA Y SUDÁFRICA.

Tras reconocer las limitaciones que representa para la mujer la falta de guarderías, y que este hecho obstaculiza su participación en la fuerza laboral, el Gobierno de Chile —que ratificó el Convenio núm. 156 en el año 1994— ha impulsado una serie de iniciativas para ampliar los servicios de guardería, a fin de crear empleos de mejor calidad y promover la igualdad de género y el desarrollo nacional. Desde el año 2005, ha ido creciendo el número de centros maternos públicos gratuitos que reciben a los niños de 3 meses a 2 años de las zonas más pobres de Chile, de 14.400 a 64.000 en 2008. Asimismo, de 84.000 jardines infantiles que había en 2005 para niños de edades comprendidas entre 2 y 4 años, está previsto llegar a 127.000 en 2009.<sup>19</sup>

Para dar cumplimiento a las obligaciones asumidas en virtud del Convenio núm. 156 y de otros instrumentos relacionados con las cuestiones de género, en el año 2006, Croacia adoptó la Política Nacional para la Promoción de la Igualdad de Género (2006–2010), que establece una serie de medidas específicas que promueven la división de las responsabilidades familiares entre los hombres y las mujeres, e incrementan la disponibilidad de servicios para el cuidado de los niños como medio para lograr la igualdad eficaz de oportunidades y tratamiento entre trabajadores y trabajadoras.<sup>20</sup>

El Programa Nacional de Garantía del Empleo Rural, que lanzó el Gobierno de la India en 2005 reconoce cómo repercuten en la mujer las responsabilidades familiares a la hora de emprender una actividad económica remunerada. Este Programa prevé la creación de guarderías en el lugar de trabajo, además de otros servicios como asistencia médica, agua potable y lugares protegidos, que los organismos ejecutores locales tienen que disponer a fin de garantizar la aplicación efectiva del programa de creación de empleos.<sup>21</sup>

En Sudáfrica el gobierno ya ha puesto en marcha un programa de transferencias monetarias no condicionadas, el Programa de Subvenciones para el Apoyo a las Familias con Niños, que recibe el responsable principal del cuidado de los hijos, evitando consolidar el papel de la mujer como encargada de los cuidados y atención del hogar. Para recibir la subvención, no es necesario que esta persona asista a sesiones de capacitación, ni realice trabajos comunitarios no retribuidos, que es uno de los aspectos controvertidos de las asignaciones por familia e hijo en otros países en desarrollo. En mayo de 2006, la cantidad de niños beneficiados por este programa ascendía a 7 millones.<sup>22</sup>

<sup>19</sup> Hein C. y N. Cassirer, 2009. op. cit.

<sup>20</sup> OIT, 2008. Informe del Comité de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19, 22 y 35 de la Constitución). Tercer punto del orden del día: Información e informes sobre la aplicación de *Convenios y Recomendaciones, Conferencia Internacional del Trabajo*, 97.ª reunión, 2008 Informe III (Parte 1ª) Informe General y observaciones respecto de determinados países, pág. 360.

<sup>21</sup> Directrices Operativas del Programa Nacional de Garantía de Empleo Rural, 2006. Sección 5.6 (Nueva Delhi).

<sup>22</sup> Razavi, S., 2007. *The political and social economy of care in a development context: Conceptual issues, research questions and policy options*, Paper No. 3 (Programa sobre Género y Desarrollo del Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social, Ginebra).

Las políticas públicas de conciliación integrales constituyen un aspecto esencial para la calidad de la vida laboral y deben transformarse en un componente clave para trazar estrategias nacionales en materia social y de empleo, con el objetivo de lograr la igualdad de género y el trabajo decente. A la hora de formular medidas que integren trabajo y familia, una de las soluciones más reconocidas, destinada a respaldar las necesidades de los trabajadores que tienen a su cargo responsabilidades familiares, rentable y respetuosa de las cuestiones de género es la creación de servicios sociales de cuidado confiables y de calidad para aligerar el conflicto entre el trabajo y el cuidado de los niños pequeños, de los familiares con edad avanzada y de los enfermos. En especial, los trabajos de investigación llevados a cabo por la OIT sobre el cuidado de los hijos cuando los padres trabajan, han demostrado que estas medidas conllevan abundantes beneficios externos para la sociedad, los empleadores, los trabajadores y sus familias.

En particular, el cuidado de los niños:

- Promueve la igualdad de género y mejora las oportunidades de empleo de la mujer, su autodesarrollo y autonomía.
- Evita perpetuar las desigualdades sociales y la pobreza transmitida de una generación a otra, consolidando la seguridad social y económica de las familias y reduciendo su vulnerabilidad frente al riesgo.
- Propicia el funcionamiento correcto y eficaz de los mercados de trabajo, a través de la utilización plena de la inversión creciente de la sociedad en la educación de las mujeres y la diversificación de la fuerza de trabajo.
- Ofrece más posibilidades desde temprana edad a los niños con discapacidades, mejorando el bienestar físico, el desarrollo de aptitudes cognitivas y lingüísticas, y el desarrollo social y emocional.
- Contribuye a la creación de puestos de trabajo en el sector de servicios en reemplazo de los trabajos del hogar no retribuidos.
- Favorece el aumento de los ingresos fiscales, pues al aumentar las tasas de participación y los ingresos de los padres, crece la producción nacional.
- Reduce el gasto público en bienestar social y, a largo plazo, en programas de nivelación educativa y reducción de delitos.<sup>23</sup>

Las políticas destinadas a conciliar el trabajo y la vida familiar también incluyen disposiciones respecto de las licencias. A lo largo de los últimos decenios, el derecho a gozar de la licencia por cuidado de los hijos ha sufrido diversos cambios. La licencia por maternidad, contemplada en el Convenio de la OIT sobre la protección de la maternidad (núm. 183) otorga a la madre el derecho a gozar de un período de descanso en relación con el nacimiento del hijo, y además a recibir prestaciones médicas y en efectivo, a tener asegurado el empleo y la no discriminación, la protección de la salud y el derecho a la lactancia. En los últimos años, la tendencia ha sido alentar a los papás a tomar licencia para encargarse ellos mismos de dispensar los cuidados. Con este propósito, se ha introducido la licencia por paternidad (se trata de una licencia corta, que el padre toma inmediatamente después del nacimiento del bebé) o se ha modificado la licencia parental, para que ambos padres puedan utilizarla. Estos derechos de licencia pueden ser con goce de sueldo o sin él, y son muchas y diferentes las fórmulas que se utilizan en distintas partes del mundo. No obstante, una gran proporción de padres trabajadores no tienen acceso a estos derechos. Las estadísticas demuestran que en todas partes del mundo, las madres toman más licencias que los padres. La brecha salarial de género es un elemento importante que contribuye a perpetuar este estereotipo, ya que las mujeres siguen ganando menos que los hombres. La experiencia indica que la licencia parental sólo constituye una solución aceptable cuando es con goce de sueldo, y cuando tanto los padres como las madres que toman estas licencias no tienen temor de perder sus empleos ni de ser luego, tras la reincorporación, objeto de una reclasificación que no los favorezca. A fin de no profundizar las desigualdades de género y el proceso de descalificación de las mujeres, es necesario formular una política que respalde la reincorporación de los padres —por ahora, principalmente de las mujeres— al empleo, luego del período de licencia por razones familiares.



© UNESCO/Alejandra Vega Jaramillo

### RESPUESTAS DE LA OIT Y ALIANZAS

La OIT ha reconocido que la concepción actual de economía y sociedad, suele ignorar el trabajo familiar y comunitario no remunerado, aunque gran parte de ese trabajo resulte esencial para el bienestar no sólo de los niños pequeños, de las personas en edad avanzada o enfermas, sino también de aquellos que realizan trabajos remunerados. Para abordar este tema, el Director General ha exhortado a los mandantes de la OIT a esforzarse por valorar y analizar la forma en que el trabajo no remunerado

<sup>23</sup> Hein C. y N. Cassirer, 2009. op.cit.



contribuye al desarrollo económico y social de los países. "Este esfuerzo resulta indispensable si queremos facilitar el que los hombres y las mujeres puedan conciliar las presiones derivadas de la necesidad de ganarse la vida y el deseo de asumir las responsabilidades contraídas con la familia y con la comunidad. También es importante para poder entender que lo que llamamos productividad económica cuenta en la práctica con la subvención indirecta que aporta la productividad social del trabajo no remunerado".<sup>24</sup>

Las organizaciones de empleadores también reconocen que "uno de los principales obstáculos que enfrentan las mujeres para lograr la igualdad, a pesar de todas las medidas que se han tomado en muchos países, sigue siendo la dificultad de compatibilizar las responsabilidades familiares con el trabajo."<sup>25</sup>

Una encuesta reciente realizada por la Organización Internacional de Empleadores indica que "las políticas que toman en cuenta a la familia son un ingrediente clave para ayudar a las mujeres a reincorporarse en el mercado de trabajo", y señalaron que la flexibilidad del horario de trabajo y de los servicios asequibles para el cuidado de los niños revisten una gran importancia para poder aumentar la participación de las madres en la fuerza de trabajo.<sup>26</sup> La Oficina de Actividades para los Empleadores de la OIT (ACT/EMP) ha lanzado recientemente un paquete de formación sobre trabajo y familia, que señala el potencial de las organizaciones de trabajadores para transformarse en impulsores claves de las políticas que promuevan la conciliación entre trabajo y familia, en especial, ofreciendo orientación a las empresas miembro acerca de los beneficios que conllevan estas medidas y cómo pueden ser aplicadas.<sup>27</sup>



©OIT, Maillard J.

Para promover el bienestar de los trabajadores y mejorar la conciliación entre trabajo y familia, la Confederación Sindical Internacional (CSI), la Internacional de Servicios Públicos, Educación Internacional, la Agrupación Global Union y sus Federaciones Sindicales Internacionales han promovido activamente mejoras en la legislación y las políticas nacionales apoyando los procesos de negociación colectiva e informando a los trabajadores acerca de sus derechos. Para promover las políticas favorables a la familia, los sindicatos también han trabajado para incrementar la cantidad de disposiciones que incluyan la conciliación de trabajo y familia en los convenios de negociación colectiva. La Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) de la OIT publicó, por ejemplo, material de formación para ayudar a las organizaciones de trabajadores en la negociación colectiva sobre los temas de igualdad de género, incluidas las políticas que promueven la familia.<sup>28</sup>

Las actividades de investigación y asistencia que se realizan para los mandantes de la OIT sobre temas relativos a los trabajadores con responsabilidades familiares son también tarea de otros Departamentos y Programas de la OIT en Ginebra, y de las Oficinas de la OIT en todo el mundo. El Programa sobre las Condiciones de Trabajo y Empleo (TRAVAIL) promueve investigaciones de políticas, actividades de concienciación, capacitación y cooperación técnica con miras a alentar a los mandantes de la OIT a mejorar las condiciones de trabajo y la productividad en el lugar de trabajo. Una de las áreas programáticas específicas de TRAVAIL se concentra en las cuestiones atinentes a las políticas de conciliación entre trabajo y familia y a la protección de la maternidad, como aspectos centrales de la dimensión de género que debe tomarse en cuenta para alcanzar una vida laboral de calidad. En los últimos tiempos, ha emprendido un trabajo de investigación sobre los aspectos legales y prácticos del trabajo doméstico en vista de los debates en torno a la adopción de una nueva norma laboral relativa a los trabajadores domésticos. La Oficina de Igualdad de Género (GENDER) y la red de especialistas en cuestiones de género que trabajan en las oficinas regionales y subregionales de la OIT también han realizado frondosas investigaciones y actividades sobre cuestiones relativas al trabajo y la vida familiar, y la maternidad dentro de sus contextos específicos, para lo cual han contado con el apoyo de los Equipos de Igualdad y de Seguridad Social del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo (NORMES).

Los Programas de Trabajo Decente por País son también medios de la OIT de cooperación y determinación de prioridades en el ámbito nacional. Estos programas constituyen medios adecuados de política y acción, a través de los cuales se reflejan las prioridades —en el ámbito del país— de los interlocutores sociales, incluida la temática trabajo - familia.

<sup>24</sup> OIT, 2006. Informe del Director general, *Modelos cambiantes en el mundo del trabajo*, Informe I (C), 95.ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (Ginebra), pág. VI.

<sup>25</sup> OIT, 2008. *Las organizaciones de empleadores lideran la acción sobre la igualdad de género. Estudios monográficos de 10 países* (Oficina de actividades para los empleadores [ACT/EMP], Ginebra).

<sup>26</sup> Organización Internacional de Empleadores (OIE), 2008. *Trends in the workplace survey 2008: Enterprises in a globalizing world* (Ginebra).

<sup>27</sup> OIT, 2008. *Managing diversity in the workplace: Material de formación sobre trabajo y familia* (Oficina de Actividades para los Empleadores [ACT/EMP] y Programa de Condiciones de Trabajo y Empleo [TRAVAIL], Ginebra).

<sup>28</sup> Olney, S., Goodson, E., Maloba-Caines, K. y F. O'Neill, 2002. *Igualdad de Género: Guía para la negociación colectiva* (OIT, Oficina de Actividades para los trabajadores [ACTRAV] y Programa Infocus sobre Fortalecimiento del Diálogo Social, Ginebra).

### ¿QUÉ SE PUEDE HACER?

Se ha comprobado tanto en los países en desarrollo como en los desarrollados que las políticas que contemplan trabajo y familia son indispensables para lograr el trabajo decente y productivo, y su importancia es clave para que los hombres y las mujeres puedan alcanzar la igualdad de oportunidades y trato en el ámbito laboral. En este sentido, una serie creciente de medidas legales y prácticas con miras a alcanzar el equilibrio entre trabajo y familia ha sido adoptada. Sin embargo, los órganos de control de la OIT han observado que son pocos los gobiernos que han creado marcos integrales de política que se ajustan al Convenio núm. 156, y las responsabilidades familiares no remuneradas siguen menoscabando la consecución de los objetivos del trabajo decente y de la igualdad entre los géneros.

Para garantizar los avances en este sentido, se alienta a los gobiernos, las organizaciones internacionales y regionales, los empleadores y sindicatos, las organizaciones no gubernamentales, los actores multilaterales y bilaterales, las instituciones de Bretton Woods y otros actores pertinentes, a:

- Promover la ratificación y aplicación del Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 56) y la aplicación de la Recomendación anexa (núm. 165) que establece un marco de política integrado para conciliar el trabajo remunerado con las responsabilidades familiares y la prestación de cuidados con el trabajo remunerado. Estos instrumentos apuntan a compartir mejor las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres y promover la igualdad de oportunidades y trato de hombres y mujeres con responsabilidades familiares.
- Ofrecer un marco de igualdad más amplio, mediante la ratificación y aplicación de los Convenios núms. 100, 111 y 183.
- Analizar y revisar o formular políticas que tomen en cuenta las cuestiones de género para mejorar el reconocimiento, la situación y el bienestar de quienes tienen a su cargo la prestación de cuidados familiares, tanto remunerados como no remunerados, en términos de derechos, protección social, condiciones de trabajo y representación.
- Empezar iniciativas coordinadas destinadas a abordar la escasez mundial de trabajadores de la salud, las cuestiones de la migración y las condiciones de trabajo, de manera de mejorar la capacidad de los servicios de atención de salud nacionales y aliviar las demandas que pesan actualmente sobre mujeres y niñas de prestación de cuidados no remunerados, en sus hogares y comunidades, en particular en el contexto del VIH/SIDA.
- Aumentar la inversión pública en infraestructura y servicios públicos para aliviar las demandas que pesan actualmente sobre los hogares, que afectan en especial a mujeres y niñas (incluidos los servicios de transporte, el suministro de agua y energía, los servicios de salud, el cuidado de niños y otros servicios familiares y comunitarios).
- Mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de la vida laboral, con medidas tendientes a reducir en forma progresiva los horarios de trabajo y la cantidad de horas extraordinarias; introducir más flexibilidad en la organización de los horarios de trabajo, los períodos de descanso y las vacaciones; promover salarios e ingresos adecuados y justos; e impulsar medidas de protección social.
- Ofrecer apoyo a los padres que se reincorporan al empleo luego de un período de licencia por razones familiares.
- Fortalecer el diálogo social y la coordinación entre los ministerios competentes, empleadores, sindicatos, organizaciones de mujeres y sociedad civil, para garantizar políticas coherentes y medidas que promuevan mayor comprensión, reconocimiento y división de las responsabilidades familiares entre el Estado, el sector privado y los hogares, y entre hombres y mujeres.



## PUBLICACIONES SELECCIONADAS DE LA OIT SOBRE TRABAJO Y FAMILIA

Addati, L., y N. Cassirer, 2008. *Equal sharing of responsibilities between women and men, including care-giving in the context of HIV/AIDS*, Trabajo preparado para la Reunión del Grupo de Expertos en el marco de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, del 6 al 8 de octubre de 2008, Ginebra, Suiza (OIT, Ginebra).

Cassirer, N. y L. Addati, 2007. *Expanding women's employment opportunities: Informal economy workers and the need for childcare*, Coloquio interregional sobre economía informal: Hacer posible la Transición al Sector Formal. Ginebra, 27 al 29 de noviembre de 2007.

Hein C. y N. Cassirer, 2009. *Workplace partnerships for childcare solutions* (de próxima publicación), (OIT, Ginebra).

Hein, C. 2005. *Reconciling work and family responsibilities: Practical ideas from global experience* (OIT, Programa de Condiciones de Trabajo y Empleo (TRAVAIL), Ginebra).

Oficina Internacional del Trabajo (OIT), 2009. *Law and Practice Report on Decent Work for Domestic Workers* (Ginebra).

- 2008a. *La compatibilidad del trabajo con la vida familiar: Issues and policies in Trinidad and Tobago*, Conditions of Work and Employment Series No.18 (OIT, de Reddock, R., e Y. Bobb-Smith).
- 2008b. *Managing diversity in the workplace*: Material de formación sobre trabajo y familia (Oficina de Actividades para los Empleadores [ACT/EMP] y TRAVAIL, Ginebra).
- 2008c. *Working Conditions Laws 2006-2007* (TRAVAIL, Ginebra).
- 2007a. *La igualdad en el trabajo: Afrontar los retos que se plantean*, Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Informe I(B), Conferencia Internacional del trabajo, 96.ª reunión (Ginebra).
- 2007b. *La maternidad sin riesgo y el mundo del trabajo* (TRAVAIL, Ginebra). Disponible en inglés, francés, español y portugués: [www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/family/family\\_publ.htm](http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/family/family_publ.htm) [consultado el 29 de enero de 2009].
- 2006a. *Igualdad de Género y Trabajo Decente: Selección de Convenios y Recomendaciones de la OIT que promueven la igualdad de género* (Ginebra, GENDER y Departamento de Normas Internacionales del Trabajo).
- 2006b. *La compatibilidad del trabajo con la vida familiar: Issues and policies in Thailand*, Conditions of Work and Employment Series No.14 (TRAVAIL, por K. Kusakabe, Ginebra).
- 2004a. *Hojas informativas sobre trabajo y familia*, núms. 1 al 8 (TRAVAIL, Ginebra).
- 2004b. *La compatibilidad del trabajo con la vida familiar: Issues and policies in Brazil*, Conditions of Work and Employment Series Núm. 8 (TRAVAIL, por B. Sorj, Ginebra).
- 2004c. *La compatibilidad del trabajo con la vida familiar: Issues and policies in the Republic of Korea*, Conditions of Work and Employment Series No.6 (TRAVAIL, por T.H. Kim y K.K. Kim, Ginebra).



Lee, S., McCann, D. y Messenger, J.C., 2007. *Working time around the world: Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective* (OIT, Routledge, Ginebra).

Olney, S., Goodson, E., Maloba-Caines, K. y O'Neill, F., 2002. *Igualdad de Género: Guía para la negociación colectiva* (OIT, Oficina de Actividades para los trabajadores [ACTRAV] y Programa Infocus sobre Fortalecimiento del Diálogo Social, Ginebra).

Öun, I. y Trujillo, G.P., 2005. *Maternity at Work: A Review of National Legislation* (OIT, TRAVAIL, Ginebra).

Paul, J., 2004. *Healthy beginnings: Guidance on safe maternity at work* (OIT, TRAVAIL, Ginebra).



©OIT, Crozet M.



Oficina  
Internacional  
del Trabajo  
Ginebra

Oficina para la  
Igualdad de Género  
Tel. +41 22 799 6730  
Fax. +41 22 799 6388  
[www.ilo.org/gender](http://www.ilo.org/gender)  
[gendercampaign@ilo.org](mailto:gendercampaign@ilo.org)

Programa sobre las condiciones  
de trabajo y del empleo (TRAVAIL)  
Tel. +41 22 799 6754  
Fax. +41 22 799 8451  
[www.ilo.org/travail](http://www.ilo.org/travail)  
[travail@ilo.org](mailto:travail@ilo.org)

Oficina Internacional del Trabajo - 4, Route des Morillons - 1211 Ginebra 22, Suiza

Este folleto de información general ha sido preparado como parte de la campaña de sensibilización de la OIT "La igualdad de género en el corazón del trabajo decente".

Se puede solicitar más información acerca de otros temas de la OIT de los que se ocupa esta campaña escribiendo a [gendercampaign@ilo.org](mailto:gendercampaign@ilo.org).