



Sergio Quiñones Infante^(*)

Enfoques para conciliar la vida laboral, familiar y personal desde la política pública

Public policy approaches to reconciling work, family, and personal life

Resumen: Los múltiples cambios socioculturales por los que atraviesa nuestra sociedad impactan, sin lugar a dudas, en las diferentes esferas del Derecho. En las últimas décadas, una de estas esferas ha sido la del Derecho Laboral. El aumento de la participación femenina en el mercado laboral ha hecho necesario el replanteo de las normas actuales, tomando en consideración este fenómeno. En el presente artículo, tomando como base la legislación nacional e internacional pertinente, el autor analiza los diversos enfoques que se están dando para posibilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal; tema que surge precisamente a partir de la creciente inclusión de la mujer en el mercado de trabajo.

Palabras claves: Servicios públicos - Trabajo reproductivo - Discriminación laboral - Políticas públicas - Corresponsabilidad entre géneros

Abstract: The multiple sociocultural changes that our society goes through have an undeniable impact on the different spheres of Law. During the last decades, one of these spheres has been that of Labor Law. The increase of female participation in the labor market has made it necessary to rethink the current laws, taking into account this phenomenon. In the present paper, basing on relevant national and international laws, the author analyzes the various approaches that currently take place trying to harmonize work, family and personal life, a subject that originates precisely because of the rising inclusion of women in the labor market.

Keywords: Public services - Productive work - Reproductive work - Discrimination at work - Public policies - Gender equity and equality

(*) Abogado por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Magíster en Trabajo y Política Social por la Universidad Autónoma de Barcelona. Profesor de Derecho del Trabajo en la Pontificia Universidad Católica del Perú y Asesor de la Dirección General de Derechos Fundamentales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Miembro de la Asociación Civil IUS ET VERITAS.

El presente artículo aborda la necesidad de enfocar adecuadamente el concepto de conciliación de la vida laboral, familiar y personal con miras a una correcta definición de los objetivos de política pública en la materia, ello en el contexto de un continuo incremento de la tasa de participación femenina en el mercado laboral y de una demanda ciudadana por la inclusión social.

1. Introducción

De acuerdo a un informe publicado por la Organización Internacional del Trabajo y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo⁽¹⁾, entre 1990 y 2008 la participación femenina en la actividad productiva laboral se incrementó de un 32% a un 53% en América Latina y el Caribe, lo que ha impactado positivamente en la generación de riqueza, el bienestar de los hogares y la reducción de la pobreza.

No obstante, el citado informe destaca que no se ha producido, simultáneamente, una ruptura significativa de paradigmas socioculturales predominantes como la división sexual del trabajo (*la reproducción social es una responsabilidad de las mujeres*) y el modelo de patriarcado (*el hombre es el proveedor de la familia*), a la par que tampoco ha habido un incremento relevante en la provisión de servicios públicos de apoyo a las labores de cuidado familiar.

Como consecuencia de lo anterior, se ha generado una sobrecarga de responsabilidades en las mujeres, quienes actualmente comparten el tiempo de trabajo productivo con los hombres, pero siguen siendo ellas las que se encargan de las tareas domésticas.

A su vez, esta desigual distribución de cargas laborales (productivas) y domésticas (reproductivas) conduce a una marcada discriminación laboral por razón de género, que se traduce en una alta tasa de precariedad laboral femenina, fuerte segregación laboral de tipo vertical y horizontal, discriminación salarial y menor valoración social de las ocupaciones en las que se concentran las mujeres⁽²⁾.

En definitiva, a pesar de haberse incrementado en las últimas décadas la participación femenina en el mercado de trabajo, esta incorporación se ha producido en condiciones de desigualdad, pues el género femenino no dejó de encargarse de las labores de reproducción social que se efectúan en el hogar. De allí que se pueda afirmar que la desigualdad en el empleo por razón de género se ha perpetuado por criterios sociales e históricos fuertemente arraigados.

De este modo, en tanto la distribución de responsabilidades familiares se ha configurado como un factor de desigualdad entre los géneros, ha surgido la idea de “conciliar” la vida laboral, familiar y personal (en adelante, “la conciliación”) como una política pública que aspira a “mayores grados de equidad y de democratización de las tareas” entre ambos géneros⁽³⁾.

Ahora bien, toda vez que la política pública supone una toma de decisión sobre los objetivos que perseguirá la acción gubernamental, resulta entonces necesario enfocar adecuadamente el concepto de “conciliación” con miras a una correcta definición de los objetivos antes indicados. A ello nos abocaremos en los apartados siguientes.

2. Enfoques sobre la conciliación

Aun cuando ya había sido abordada normativamente en el Convenio No. 156 de la OIT de 1981, denominado Convenio sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras: Trabajadores

(1) ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y PROGRAMA DE DESARROLLO DE LAS NACIONES UNIDAS. *Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2009.

(2) *Ibidem*.

(3) *Ídem.*; p. 17.



Sergio Quiñones Infante

con Responsabilidades Familiares, la cuestión relativa a la conciliación como objeto de atención de la política pública se desarrolla ampliamente en la Unión Europea a partir de su inclusión en uno de los cuatro pilares de la Estrategia Europea de Empleo aprobada en 1997: la igualdad de oportunidades por razón de género.

Sin embargo, la vinculación entre ambos conceptos ha resultado un tema controvertido, en la medida que, a diferencia de lo que sucede con la igualdad por razón de género, la conciliación es un asunto cuyo debate público es bastante más reciente y sobre el que no existe aún consenso en cuanto a su contenido, dimensiones y las responsabilidades que conlleva.

En tal sentido, el objeto del presente apartado es mostrar un breve panorama en torno a los dos principales enfoques con los que se ha venido abordando la conciliación, habida cuenta de la importancia que dicho tema puede cobrar en un contexto de implementación de políticas públicas para la inclusión social como es actualmente el caso peruano.

2.1. La conciliación como política de empleo

La configuración de este enfoque requiere repasar brevemente cómo ha transcurrido el objetivo perseguido por la política de empleo en la Unión Europea (en adelante, UE) hacia la conciliación, así como analizar el contenido que se le ha atribuido a ésta desde dicha política.

Con relación a lo primero, podemos señalar que desde la entrada en vigencia del Tratado de Roma, a fines de la década de 1950, el pleno empleo siempre ha sido uno de los objetivos constantes de la UE, ello debido a la íntima vinculación que se le ha atribuido a la cohesión social y al pleno empleo.

Posteriormente, a partir del Tratado de Maastricht de 1987, la cohesión económica y social se convierte, para las autoridades de la UE, en uno de los objetivos políticos más relevantes, y aunque la causalidad entre ambos conceptos es bastante compleja, se entiende que en la mayoría de los países que

hoy componen la UE, la cohesión social pudo ser lograda como resultado de una base sólida de bienestar individual y de políticas sociales que tuvieron como eje la existencia de pleno empleo⁽⁴⁾.

Ahora bien, esta preocupación por el empleo a la que hemos aludido, que se remonta a los orígenes mismos de la UE, se consolida en 1997 con la aprobación de la Estrategia Europea de Empleo (en adelante, EEE)⁽⁵⁾.

La EEE tiene por finalidad coordinar las políticas nacionales en la materia y para ello crea un marco de vigilancia multilateral que incluye, en particular, un informe conjunto sobre el empleo anual, unas directrices de empleo que servirán de base para los Planes Nacionales de Acción por el Empleo elaborados por los Estados miembros, así como recomendaciones del Consejo de la UE a los distintos Estados miembros.

Se dirige en particular a que los Estados miembros se comprometan sobre un conjunto de objetivos y metas comunes, en torno a cuatro pilares: (i) la *empleabilidad*, como mecanismo de lucha contra el desempleo de larga duración y el desempleo de los jóvenes; (ii) el fomento del espíritu empresarial, a través de normas claras, estables y fiables para la creación y la gestión de empresas y la simplificación de las obligaciones administrativas para las pequeñas y medianas empresas; (iii) la adaptabilidad de las empresas a través de la modernización de la organización y la flexibilidad del trabajo; y, (iv) la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo.

(4) MIGUÉLEZ, Fausto y Carlos PRIETO. *Crisis del empleo y cohesión social*. En: *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Volumen 19. Madrid: 2001.

(5) A raíz de la introducción del nuevo Título VIII sobre el Empleo en el Tratado de Ámsterdam de 1997, el Consejo Europeo adoptó la EEE en la cumbre extraordinaria sobre el empleo, celebrada en Luxemburgo en noviembre de dicho año. Véase: http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/index_es.htm

Enfoques para conciliar la vida laboral, familiar y personal desde la política pública

Public policy approaches to reconciling work, family, and personal life

Finalmente, en la década reciente la EEE se ha consolidado como un elemento clave para la consecución de los objetivos pactados en la Estrategia de Lisboa para el 2010⁽⁶⁾, inicialmente, y en la Estrategia Europa 2020⁽⁷⁾, con posterioridad.

Por su parte, el tema de la conciliación se aborda en la UE por primera vez con la Recomendación No. 92/241/CEE del Consejo Europeo, de 21 de marzo de 1992, en la que se insta a los Estados miembros a adoptar medidas que fomenten el reparto de responsabilidades en el cuidado de los hijos entre hombres y mujeres. Posteriormente, la Directiva No. 1992/85/CEE estableció un conjunto de disposiciones relativas a la maternidad y la Directiva No. 1996/34/CE hizo lo propio en materia de permisos parentales⁽⁸⁾.

Sobre el particular, Campillo señala que durante la década de los noventa las políticas europeas de conciliación se impulsaron desde un compromiso claro con la igualdad de oportunidades por razón de género; sin embargo, en los últimos años las referidas políticas han sido colocadas en el primer plano de la política pública europea gracias a su incorporación en la EEE⁽⁹⁾. Así, al desarrollarse en el marco de la política europea de empleo, la conciliación se considera parte de una estrategia más amplia diseñada para promover el pleno empleo en la UE y, con ello, el sostenimiento del modelo social europeo.

Efectivamente, si nos remitimos a las “Directrices integradas para el crecimiento y el empleo 2008-2010” observaremos que aquellas directrices dirigidas específicamente a las políticas de empleo de los Estados miembros tienen como objetivo general la promoción del modelo social europeo, para lo cual deberán fomentar de manera equilibrada: (i) el pleno empleo y la reducción del desempleo y la inactividad; (ii) la mejora de

la calidad y la productividad del trabajo; y, (iii) la cohesión económica, social y territorial⁽¹⁰⁾.

A mayor abundamiento, la Directriz 17, referida a la aplicación de políticas de empleo conducentes al pleno empleo, la mejora de la calidad y la productividad del trabajo y el fortalecimiento de la cohesión social y territorial; propone como objetivo lograr en la UE una tasa general de empleo del 70%, una tasa de empleo femenino no inferior al 60% y una tasa de empleo del 50% para los trabajadores de edad avanzada (55 a 64 años), así como reducir el desempleo y la inactividad.

Ello, en la medida que “elevar los niveles de empleo constituye la manera más eficaz de generar crecimiento económico y promover economías que favorecen la integración social, garantizando al mismo tiempo que quienes no puedan trabajar cuenten con una red de seguridad”⁽¹¹⁾.

Por su parte, la Directriz 18, relativa a favorecer un planteamiento del trabajo basado en el ciclo de vida, propone el establecimiento de un conjunto de medidas enérgicas para aumentar la participación femenina y reducir los desequilibrios entre hombres y mujeres en el empleo, el desempleo y la paga, así como “una mejor conciliación de la vida familiar y profesional”⁽¹²⁾.

(6) Convertir a Europa en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social.

(7) Convertir a Europa en una economía inteligente, sostenible e integradora que disfrute de altos niveles de empleo, de productividad y de cohesión social.

(8) Convertir a Europa en una economía inteligente, sostenible e integradora que disfrute de altos niveles de empleo, de productividad y de cohesión social.

(9) CAMPILLO, Inés. 2010. *Políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en los regímenes de bienestar mediterráneos: los casos de Italia y España*. En: Política y Sociedad. No. 1. Volumen. XLVII. Madrid: Servicio de Publicaciones de la Universidad Complutense de Madrid.

(10) COMISIÓN EUROPEA. *Directrices integradas para el crecimiento y el empleo 2008-2010*. Parte V. 2007; p.29.

(11) *Idem.*; p. 30.



Sergio Quiñones Infante

En definitiva:

“(…) El objetivo político básico de las políticas de conciliación ha sido el aumento de la población activa a través de una mayor integración femenina en los mercados de trabajo, objetivo vinculado, a su vez, con la preocupación por la sostenibilidad de los sistemas de seguridad social en una época en la que se ha impuesto la austeridad fiscal”⁽¹³⁾.

Efectivamente, la UE entiende la conciliación como un medio para alcanzar un objetivo concreto y mayor: la sostenibilidad del modelo social europeo. De allí que la conciliación sea un tema que adquiere una relevancia creciente en las relaciones laborales, habida cuenta que:

“(…) Está relacionado con el futuro del modelo social europeo: sostener las pensiones ante el creciente envejecimiento de la población, movilizar la entrada de mano de obra inactiva en el mercado laboral (que es fundamentalmente femenina), elevar las tasas de ocupación, así como elevar las cotizaciones por empleo para sostener el mencionado sistema de pensiones”⁽¹⁴⁾.

Como consecuencia de este enfoque, para la política pública de la UE la conciliación se ubica en el ámbito de las relaciones laborales y se percibe como un asunto estrictamente femenino: se trataría de resolver *el problema* de las mujeres que desean incorporarse al mercado de trabajo sin desatender el ámbito familiar. De allí que la apuesta europea en esta materia haya sido por la incorporación de las mujeres al mercado laboral por medio del trabajo parcial.

2.2. La conciliación como política para la *corresponsabilidad entre géneros*

En nuestra opinión, esta categoría recoge un particular enfoque académico que, tomando el concepto de conciliación

introducido en la agenda pública por la EEE, lo ha deconstruido para reelaborar una noción que tiene valor en sí misma.

El punto de partida de este enfoque es que la conciliación, como ha sido señalado en el apartado anterior, nace como fruto de las políticas europeas de empleo, y no como una demanda social explícita. Sin embargo, puesto el tema en la agenda pública, debería definirse adecuadamente su contenido, sus dimensiones y las responsabilidades que conciernen a los actores sociales involucrados.

Desde esta perspectiva, la conciliación tiene que ver, esencialmente, con la relación entre trabajo y tiempo, pero se trata de una relación cuya lectura difiere según el género. Así, desde la perspectiva masculina, supone empleo y jornada laboral; desde la perspectiva femenina, en cambio, no solo se trata de empleo sino también del trabajo doméstico-familiar, y, en consecuencia, de una jornada que “se hace interminable”⁽¹⁵⁾.

Esa relación constituye la norma socialmente establecida y se soporta tanto en el modelo familiar dominante, según el cual el hombre tiene el rol de “ganador del pan” (*male breadwinner*) y a la mujer se le atribuyen “unas características pretendidamente innatas de madres y esposas”⁽¹⁶⁾, como en la ya aludida división sexual del trabajo.

En efecto, en el marco de una organización social de tipo patriarcal que fundamenta y refuerza la división sexual del trabajo, priman

(12) *Ídem.*; p. 31.

(13) CAMPILLO, Inés. *Políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en los regímenes de bienestar mediterráneos: los casos de Italia y España*. En: *Política y Sociedad*. No. 1. Volumen XLVII. Madrid: Universidad Complutense de Madrid, 2010; p. 204.

(14) MARTÍN, Antonio. *¿Modelo social europeo de bajo coste?* En: *Arxius*. No. 18. Valencia: Universidad de Valencia, 2008; p. 18.

(14) TORNS, María. *De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos*. En: *Cuadernos de Relaciones Laborales*. No. 1. Volumen XXIII. Madrid: Universidad Complutense de Madrid, 2005; p. 17.

(15) *Ibidem.*

(16) *Ídem.*; p. 83.

Enfoques para conciliar la vida laboral, familiar y personal desde la política pública *Public policy approaches to reconciling work, family, and personal life*

los “sujetos machos, educados social y culturalmente en masculino y orientados hacia la producción (de bienes y servicios)”⁽¹⁷⁾, actividad que es valorada como central para el funcionamiento de la sociedad. Por el contrario, quienes nacen hembras son educadas social y culturalmente en femenino y orientadas hacia el “trabajo reproductivo” (de la fuerza de trabajo), actividad que merece poca o nula valoración social.

Ciertamente, sobre la base de un sistema de producción capitalista, solo el trabajo productivo es retribuido monetariamente y, en consecuencia, valorado socialmente (posición jerárquica masculina de dominación). Por el contrario, el trabajo reproductivo no solo no se remunera, sino que es visto como “natural” y, por lo tanto, subvalorado (posición jerárquica femenina de subordinación)⁽¹⁸⁾.

En consecuencia, el reconocimiento y valoración del “trabajo reproductivo” supone ampliar el concepto clásico de “trabajo” para introducir los factores de género que lo caracterizan (reproducción biológica, reproducción social y cultural y atención de la fuerza de trabajo), pero, sobre todo, reconocer que el trabajo productivo y el reproductivo son dos esferas interdependientes y subordinadas.

Ciertamente, debe tenerse en consideración que:

“(…) El mercado no puede sustituir los complejos procesos de crianza y socialización que implican afectos, emociones, seguridades, etc. y que permiten que las personas se desarrollen como tales. Sólo la enorme cantidad de trabajo doméstico y de cuidados que se está realizando hace posible que el sistema económico pueda seguir funcionando. De esta manera la economía del cuidado

sostiene el entramado de la vida social humana, ajusta las tensiones entre los diversos sectores de la economía y, como resultado, se constituye en la base del edificio económico”⁽¹⁹⁾.

Ahora bien, retomando el hilo de la argumentación, además de *ocultar* y subvalorar el trabajo reproductivo, otro de los efectos perniciosos originados por el modelo familiar dominante *male breadwinner* y la división sexual del trabajo lo constituye la denominada “doble presencia femenina”⁽²⁰⁾; vale decir, la asunción de una doble carga de trabajo en un mismo espacio y tiempo y los efectos materiales y psicológicos que ello genera en la vida laboral, familiar y personal de las mujeres⁽²¹⁾.

En consecuencia, la organización patriarcal de la sociedad y la división sexual del trabajo determinan que el género masculino se oriente hacia el trabajo productivo, mientras que el género femenino lo haga hacia el trabajo reproductivo; de allí que, cuando las mujeres se incorporan al mercado de trabajo (productivo), sin desvincularse del ámbito reproductivo, se vean sometidas a la “doble presencia” ya comentada.

En este contexto, la conciliación concebida como un fin busca replantear la asignación de roles determinada por la división sexual del

(17) Este “trabajo reproductivo” al que se ha aludido antes puede definirse como aquel que comprende la ejecución de las actividades destinadas a atender el cuidado del hogar y de la familia, y que abarca las siguientes dimensiones básicas: (i) auto manutención; (ii) infraestructura del hogar; (iii) atención de cargas reproductoras pasadas, presentes y futuras; (iv) organización del funcionamiento del hogar; (v) mediación, tanto entre el hogar, el Estado y la sociedad, como a través de la gestión afectiva y relacional al interior de aquel; (vi) representación conyugal. Véase CARRASQUER, Pilar y otros. *El trabajo reproductivo*. En: *Papers*. No. 55. Barcelona: Servicio de Publicaciones de la Universidad Autónoma de Barcelona, 1998.

(18) CARRASCO, Cristina. *Tiempos y trabajos desde la experiencia femenina*. En: *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*. No. 108. Barcelona: Icaria, 2009; p. 50.

(20) El concepto de “doble presencia” fue introducido al debate académico por la socióloga italiana Laura Balbo en el año 1978, y a través de él se “expresa mejor la realidad de una doble carga e intensidad de trabajo vivida sincrónicamente en un mismo espacio y tiempo. Una situación distinta de la de doble jornada que puede ser fácilmente asimilada a la diacronía con la que puede ser vivido el denominado coloquialmente ‘pluriempleo’”. Véase CARRASQUER, Pilar y otros. *Loc. cit.*

(21) TORNS, María. *Loc. cit.*



Sergio Quiñones Infante

trabajo y el modelo *male breadwinner*: Se trata de ajustar los roles y el tiempo en el trabajo productivo y en el reproductivo con el objetivo de celebrar un “nuevo contrato entre géneros” que se soporte en la “corresponsabilidad” entre ambos⁽²²⁾.

Hay que cambiar, pues, el término: hablar de “corresponsabilidad” en vez de “conciliación”, pues este último alude, en el imaginario de los actores sociales y las instituciones, a un conflicto de las mujeres que se debe resolver.

Ahora bien, sobre la base de algunas de las propuestas de actuación que han sido formuladas para alcanzar una verdadera conciliación⁽²³⁾, consideramos que las dimensiones de la conciliación como “corresponsabilidad entre los géneros” comprenderían: (i) la “igualdad de oportunidades en el trabajo reproductivo”; (ii) la organización de los tiempos de trabajo y de vida cotidiana; (iii) los servicios de atención a la dependencia; y, (iv) la igualdad de oportunidades en el empleo.

Con relación a la *igualdad de oportunidades en el trabajo reproductivo*, se trataría de cambiar la ideología sobre los roles por género en el hogar y en la sociedad; en definitiva, de impulsar un cambio en las pautas socioculturales amparadas por el modelo *male breadwinner*⁽²⁴⁾.

Para ello, se requiere la coeducación de niños y niñas para su participación en ambos ámbitos de la vida y que los hombres estén dispuestos a asumir responsabilidades⁽²⁵⁾. En efecto, la

promoción de la conciliación no debe enfocarse en las mujeres, con la idea errónea de que éstas se igualen a los hombres. Por el contrario, la idea es buscar un cambio en la organización social que permita transformar los roles de ambos géneros, fundamentalmente para que el hombre participe en ambos trabajos: el productivo y el reproductivo, y no solo en el primero⁽²⁶⁾.

Las políticas públicas tendrían, pues, que actuar también en la esfera privada, buscando el reconocimiento social y económico de la esfera de la reproducción⁽²⁷⁾, ya que “una democratización de la esfera privada se considera como la clave para conseguir una mayor igualdad de género. Esto significa que la norma democrática debería gobernar no solamente la sociedad sino también la familia”⁽²⁸⁾.

En cuanto a la organización de los tiempos de trabajo y de vida cotidiana, se trataría de reformular la relación entre tiempos y trabajos (el productivo, el reproductivo y el de libre disposición), teniendo en consideración el horizonte de la vida cotidiana; la idea es que el tiempo de trabajo productivo termine adaptándose a los demás tiempos sociales, y no al revés, como sucede actualmente⁽²⁹⁾.

- (22) CARRASQUER, Pilar y Antonio MARTÍN. *La política de conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva*. Un aspecto de la estrategia europea de empleo. En: *Cuadernos de Relaciones Laborales*. No. 1. Volumen XXIII. Madrid: Universidad Complutense de Madrid, 2005; y TORNOS, María. *Loc. cit.*
- (23) MIGUÉLEZ, Fausto y otros. 2007. *Los sindicatos ante la conciliación de la vida laboral y familiar-personal*. En: *Papers*. No. 83. Barcelona: Servicio de Publicaciones de la Universidad Autónoma de Barcelona, 2007; p. 51; y TORNOS, María. *Loc. cit.*
- (24) TORNOS, María. *Loc. cit.*
- (25) BUSTELO, María y Elin PETERSON. *Conciliación y (des)igualdad. Una mirada debajo de la alfombra de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres*. En: *Somos*. No. 7. Madrid: Universidad Complutense de Madrid, 2005.
- (26) BALLESTEROS, Esmeralda. *Condiciones de posibilidad de los Planes de Igualdad como política de promoción de la equidad en el ámbito laboral*. En: *Cuadernos de Relaciones Laborales*. No. 1. Volumen XXVIII. Madrid: Universidad Complutense de Madrid, 2010.
- (27) SENSAT, Nuria y Reyes VARELLA. *Las políticas dirigidas a las mujeres: la acción pública para la igualdad entre los sexos*. En: GOMÁ, Ricard y Joan SUBIRATS (editores). *Políticas públicas en España: contenidos, redes de actores y niveles de gobierno*. Barcelona: Ariel, 1998.
- (28) BUSTELO, María y Emanuela LOMBARDO. *Mainstreaming de género y análisis de los diferentes ‘marcos interpretativos’ de las políticas de igualdad en Europa: el proyecto MAGEEQ*. En: Ponencia presentada en el Seminario del Departamento de CC Política y Administración II, Universidad Complutense de Madrid, el día 2 de junio del 2004; p. 16
- (29) CALLEJO, Javier. 2005. *Estrategias temporales: relaciones entre tiempo de trabajo remunerado y tiempo de trabajo doméstico*. En: *Cuadernos de Relaciones Laborales*. No. 1. Volumen XXIII. Madrid: Universidad Complutense de Madrid, 2005.

En el caso de los servicios de atención a la dependencia, se requiere una mejora sustantiva de las políticas y servicios públicos en la materia: guarderías para niños, apoyos en el cuidado de personas mayores, subvenciones por atención a dependientes, entre otros ejemplos; teniendo en cuenta que se deben entender como derechos de ciudadanía de carácter universal e individual⁽³⁰⁾.

Finalmente, la generación de empleo de calidad en igualdad de oportunidades se hace indispensable toda vez que “la proliferación de empleos precarios (...), o empleos con horarios desregulados, salarios bajos y pocas prestaciones sociales va en contra de la lógica y los objetivos de la conciliación”⁽³¹⁾.

Ciertamente, si bien la conciliación, en los términos en que ha sido planteada en el presente apartado, desborda el concepto de igualdad de oportunidades en el empleo (trabajo productivo) por razón de género, esta segunda constituye una condición necesaria, pero no suficiente, para la consecución de la primera.

Ello en la medida que la desigualdad en el empleo constituye una dificultad estructural para conciliar:

“(...) Si no hay igualdad en condiciones de trabajo entre hombres y mujeres (salariales y de promoción, entre otras), se está propiciando que quien está en peores condiciones, es decir la mujer casi siempre, sea quien asuma la conciliación. Obviamente, el paso a la igualdad real depende también de otras condiciones, entre las cuales que los hombres asuman la igualdad de obligaciones familiares de forma efectiva y real”⁽³²⁾.

En suma, bajo este enfoque, la conciliación o *corresponsabilidad* demanda que se actúe en diversos ámbitos (no sólo en el espacio y tiempo laboral) y, sobre todo, la participación activa de ambos géneros (no se trata de un *problema de las mujeres*) y del conjunto de actores sociales públicos y privados.

3. Algunas conclusiones

Como fue señalado en el apartado introductorio del presente artículo, el incremento continuo en las últimas décadas de la tasa de participación femenina en el mercado laboral, la persistencia de paradigmas socioculturales como la división sexual del trabajo y el modelo de patriarcado, así como una creciente demanda ciudadana por la inclusión social constituyen los factores determinantes que hacen necesaria la implementación de una política pública en materia de conciliación.

Para ello, es importante resaltar como punto de partida que el ordenamiento jurídico peruano nos brinda actualmente la base legal necesaria para la implementación de dicha política.

En efecto, el numeral 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú consagra el derecho a la igualdad ante la ley y el mandato de no discriminación. Asimismo, el numeral 1 del artículo 26 de la Carta Magna señala que en toda relación laboral se respeta el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación.

Asimismo, el Convenio No. 156 de la OIT forma parte integrante de nuestro derecho interno, al haber sido aprobado por el Estado Peruano mediante Resolución Legislativa No. 24508, del 28 de mayo de 1986, y ratificado con fecha 16 de junio de 1986.

Este instrumento internacional establece que cada Estado miembro deberá incluir entre los

(30) BORRAS, Vicent; Teresa TORNS y Sara MORENO. 2007. *Las políticas de conciliación: políticas laborales versus políticas de tiempo*. En: *Papers*. No. 83. Barcelona: Servicio de Publicaciones de la Universidad Autónoma de Barcelona, 2007.

(31) MIGUÉLEZ, Fausto y otros. 2007. *Óp. cit.*; p. 51.

(32) *Ídem.*; p. 48.



Sergio Quiñones Infante

objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

A tal efecto, los Estados miembros deberán adoptar todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para: (i) permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a la libre elección de empleo; (ii) tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y seguridad social; (iii) desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, de asistencia a la infancia y de asistencia familiar; y, (iv) permitir que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse, permanecer y, de ser el caso, reintegrarse al mercado de trabajo, implementando acciones de orientación y formación profesional (artículos 4, 5 y 7).

Adicionalmente, las autoridades competentes de cada país deberán adoptar medidas apropiadas para informar y sensibilizar a la sociedad acerca del principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, así como sobre los problemas que afrontan los trabajadores con responsabilidades familiares (artículo 6).

Por último, el Estado deberá garantizar que la responsabilidad familiar no constituya, por sí misma, una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo (artículo 8).

De lo anterior se desprende que, aun cuando en el plano normativo encontramos plena compatibilidad en el objetivo perseguido por nuestra Constitución Política y el Convenio No. 156 de la OIT, resulta evidente que la sola existencia del marco legal resulta insuficiente para alcanzar dicho objetivo.

Ciertamente, entendemos que el mandato internacional apunta a garantizar que sea la política pública en su integridad, y no solo las disposiciones normativas, la que se dirija a garantizar que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo puedan hacerlo sin ser objeto de discriminación y en el marco de una conciliación entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

Por ello, resulta necesario evaluar el diseño, validación e implementación de una acción sectorial o de un programa que coadyuve a lograr el objetivo general antes indicado, con metas e indicadores de resultado claramente definidos, y que contemple el paquete de medidas previstas en los artículos 4 a 8 del Convenio No. 156 de la OIT.

Cabe agregar que, por las razones expuestas en el apartado 2 precedente, nuestra opinión es que en la eventual política pública que se implemente en el país debería primar el enfoque de la conciliación como *corresponsabilidad entre géneros*, en virtud del cual se demanda una actuación en los diversos ámbitos de la vida cotidiana y la participación decidida de ambos géneros y del conjunto de actores sociales públicos y privados. 