



Consejo Económico y Social

Distr.
GENERAL

E/CN.6/1996/5
6 de febrero de 1996
ESPAÑOL
ORIGINAL: INGLÉS

COMISIÓN DE LA CONDICIÓN JURÍDICA
Y SOCIAL DE LA MUJER
40° período de sesiones
11 a 22 de marzo de 1996
Tema 5 a) del programa provisional*

TEMA PRIORITARIO: DESARROLLO

CUIDADO DEL NIÑO Y DE PERSONAS A CARGO, CON INCLUSIÓN DE LA CUESTIÓN
DE COMPARTIR EL TRABAJO Y LAS OBLIGACIONES FAMILIARES

Informe del Secretario General

RESUMEN

En 1990, el Consejo Económico y Social seleccionó el tema del cuidado del niño y de personas a cargo, con inclusión de la cuestión de compartir las obligaciones familiares, como tema prioritario del desarrollo de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer en su 40° período de sesiones. En el informe se describen los orígenes del problema, el contexto en que puede examinarse la cuestión como parte de la aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing y las medidas adoptadas a nivel nacional para encarar la cuestión. Se propone una serie de preguntas que tal vez la Comisión desee examinar en la elaboración ulterior del tema.

* E/CN.6/1996/1.

ÍNDICE

| | <u>Párrafos</u> | <u>Página</u> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|---------------|
| INTRODUCCIÓN | 1 - 13 | 3 |
| I. CONTEXTO PARA LA CUESTIÓN DE COMPARTIR RESPONSABILIDADES | 14 - 60 | 5 |
| A. Factores económicos, demográficos y sociales que afectan la distribución de responsabilidades | 15 - 37 | 5 |
| 1. Cambios en la función económica de la mujer y del hombre | 16 - 24 | 5 |
| 2. Apoyo a las redes de familias y hogares y cargas | 25 - 28 | 9 |
| 3. Hogares encabezados por mujeres | 29 - 33 | 10 |
| 4. Responsabilidades del hombre | 34 - 35 | 11 |
| 5. Utilización del tiempo por mujeres y hombres ... | 36 - 37 | 12 |
| B. Efectos de la doble carga | 38 - 45 | 12 |
| 1. Oportunidades para la mujer | 39 - 42 | 12 |
| 2. Relaciones dentro de las familias y oportunidades para los miembros | 43 - 45 | 13 |
| C. La doble carga desde la perspectiva del género | 46 - 60 | 14 |
| II. MEDIDAS PARA REDUCIR LA DOBLE CARGA | 61 - 88 | 18 |
| A. Redistribución de las obligaciones familiares | 62 - 64 | 18 |
| B. Esfuerzos por promover cambios en el mercado de trabajo | 65 - 74 | 19 |
| 1. Disposiciones sobre licencias | 68 - 71 | 19 |
| a. Licencia de maternidad | 68 - 69 | 19 |
| b. Licencia de paternidad | 70 | 20 |
| c. Licencia de progenitores | 71 | 20 |
| 2. Disposiciones sobre horarios de trabajo | 72 - 74 | 21 |
| a. Trabajo a jornada parcial | 73 - 74 | 21 |
| C. Prestación de servicios de atención del niño | 75 - 83 | 22 |
| D. Prestación de servicios de atención de las personas de edad | 84 | 24 |
| E. Apoyo a las personas con discapacidades | 85 | 25 |
| F. Cambios de actitudes y estereotipos | 86 - 88 | 25 |
| III. PREGUNTAS PARA UN EXAMEN MÁS DETENIDO | 89 - 96 | 26 |
| A. ¿Qué se necesita para aumentar la parte de obligaciones familiares que corresponde al hombre? .. | 90 | 26 |
| B. ¿Cuál es la mejor forma de modificar las actitudes y los estereotipos acerca de los papeles asignados en función del género? | 91 | 26 |
| C. ¿Qué cambios se necesitan en la legislación familiar y laboral para asegurar la distribución de responsabilidades en la atención del niño y de personas a cargo? | 92 - 93 | 27 |
| D. ¿Cuál es la mejor forma de asegurar la prestación de servicios de atención del niño para todos? | 94 - 95 | 27 |
| E. ¿Cómo pueden ofrecerse tecnologías para la reducción de la carga de las tareas domésticas? | 96 | 27 |

INTRODUCCIÓN

1. El Consejo Económico y Social (E/1990/90), en el anexo de su resolución 1990/15 en que figuraban las recomendaciones y conclusiones derivadas del primer examen y evaluación de las Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelanto de la mujer hasta el año 2000, recomendó que la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer examinara en 1996 el tema prioritario del cuidado del niño y de personas a cargo, con inclusión de la cuestión de compartir el trabajo y las obligaciones familiares.
2. En sus conclusiones, el Consejo Económico y Social reconoció que la urbanización, la migración y los cambios económicos habían aumentado la proporción de familias encabezadas por mujeres y el número de mujeres que ingresaban a la fuerza laboral. Estas mujeres habían experimentado crecientes dificultades para conciliar su papel económico con las exigencias que imponía la atención de los hijos y de las personas a su cargo. Esta doble carga, en lugar de disminuir, distribuyéndose entre los cónyuges, había aumentado. A menos que disminuyera, la mujer no podría desempeñar plena y equitativamente su papel en el desarrollo.
3. En la recomendación XVII del anexo de la resolución 1990/15, el Consejo sugirió que se debían implantar medidas de apoyo con objeto de facilitar la combinación de la responsabilidad de los progenitores y otras responsabilidades de atención del niño con el empleo remunerado. El Consejo propuso además que se adoptaran políticas para la prestación de servicios y medidas para lograr que los hombres y las mujeres compartieran más equitativamente esas responsabilidades y encararan los problemas especiales de los hogares encabezados por mujeres con personas a su cargo.
4. En la misma recomendación, el Consejo pidió a la Secretaría de las Naciones Unidas, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia y otras organizaciones pertinentes del sistema de las Naciones Unidas que hicieran un esfuerzo especial por analizar las cuestiones relativas a la atención de los niños y las personas a cargo y la distribución de las funciones domésticas y de atención de los hijos, así como de las funciones asistenciales de otra índole, incluida la evaluación de la experiencia nacional.
5. La doble carga de trabajo y de obligaciones familiares de la mujer no es una nueva preocupación en el temario internacional. Sus efectos negativos han sido observados desde varias perspectivas y la necesidad de distribuir las obligaciones familiares se ha convertido en una cuestión de política cada vez más importante.
6. En la primera conferencia mundial sobre la mujer celebrada en México, D.F. en 1975 1/ se reconoció que las obligaciones familiares limitaban las oportunidades de empleo de la mujer y que la función de reproducción de la mujer no debía ser causa de desigualdad y discriminación. En el Programa de Acción aprobado por la Conferencia se señalaba que la crianza de los hijos exigía la distribución de responsabilidades entre las mujeres, los hombres y la sociedad en general.
7. En las Estrategias de Nairobi Orientadas hacia el Futuro 2/ se hizo profundo hincapié en el hecho documentado de que la doble carga de la mujer,

derivada de tener la principal responsabilidad por las tareas domésticas así como por participar en el mercado laboral, seguía constituyendo uno de los principales obstáculos para el adelanto de la mujer. En las Estrategias se insistió en que ni la ampliación del empleo de la mujer ni el reconocimiento de que las mujeres constituían una proporción considerable de las personas productoras se habían visto acompañados por ajustes sociales para aliviar la carga de la atención del niño y del hogar sobre la mujer. Se observó que, pese a los esfuerzos considerables de muchos países para traspasar las tareas realizadas tradicionalmente por mujeres a los hombres o a los servicios públicos, persistían aún las actitudes tradicionales que de hecho habían contribuido a aumentar la carga de trabajo sobre la mujer. Además, se explicaba que debido a que la cuestión de la mujer en el desarrollo se había tratado a menudo como un problema de asistencia social, se le había considerado un costo y no una contribución al desarrollo. En consecuencia, pese a los logros realizados por algunas mujeres, había continuado la subordinación de la mayoría en el mercado laboral y en la sociedad debido frecuentemente a las condiciones de explotación en que solían trabajar las mujeres.

8. En las Estrategias se amplió la preocupación por el cuidado del niño y las personas a cargo y sus efectos sobre las mujeres que tenían plena responsabilidad por el sostén económico de una gran proporción de los niños del mundo, aproximadamente de un tercio, y a veces más, en algunos países. En las Estrategias también se afirmó que debía dedicarse atención especial al sector no estructurado, ya que éste sería la principal fuente de empleo para un número considerable de mujeres desfavorecidas de zonas urbanas y rurales que, por lo general, eran el único sostén de sus familias. En las Estrategias de Nairobi también se evaluaron las repercusiones de la maternidad y las obligaciones familiares en la sostenibilidad económica de las mujeres de edad.

9. En la Cumbre Mundial en favor de la Infancia ^{3/} se reconoció una vinculación positiva entre la igualdad de la mujer y el bienestar del niño. Se hizo referencia al acceso al agua potable y el saneamiento, que se consideran esenciales no sólo para la salud y el bienestar del niño, sino para la emancipación de la mujer del trabajo fatigoso, lo que tiene efectos perniciosos sobre los niños, especialmente las niñas.

10. En un informe del Secretario General en observancia del Año Internacional de la Familia (A/50/370), se observó que uno de los principales cambios con respecto a las obligaciones familiares era el aumento del empleo de la mujer y la aparición de nuevas funciones para hombres y mujeres. El equilibrio en el trabajo y las obligaciones familiares se consideraba un reto para muchas familias. También se señalaron las tendencias de que un número cada vez mayor de personas jubiladas recibían apoyo de miembros activos de la sociedad y que iba en aumento el número de hogares de progenitores solteros, encabezados principalmente por mujeres. El Año Internacional de la Familia ofreció la oportunidad de examinar los aspectos internos de la familia, dedicando atención especial a las nuevas tendencias en cuanto a la composición y la dinámica de la familia así como al papel de los hombres.

11. En la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social ^{4/} se reconoció la importancia social y económica del trabajo no remunerado realizado por la mujer. En el Quinto Compromiso de la Declaración de Copenhague, los gobiernos se comprometieron a insistir en que el cuidado de los hijos y el apoyo a los

miembros más ancianos de la familia era una responsabilidad compartida del hombre y de la mujer y a hacer hincapié en la responsabilidad compartida del hombre y en fomentar su colaboración activa en la paternidad responsable.

12. En la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo 5/ se hizo hincapié en que la sobrecarga de trabajo y la falta de poder de las mujeres seguían amenazando sus vidas. Además, en la Conferencia se elaboró un marco sobre las responsabilidades y participación del hombre. Se consideró que la paternidad responsable y la igualdad en función del género en todas las esferas de la vida, incluida la vida en familia, dependían del comportamiento sexual y reproductivo responsable así como del reconocimiento de sus obligaciones conjuntas con la mujer en cuanto a cuestiones de sexualidad y salud reproductiva.

13. La cuestión de compartir responsabilidades, especialmente en el contexto del cuidado del niño y de personas a cargo, es un importante tema general de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. A fin de estudiar este tema más a fondo, en el presente informe se examina primero el contexto actual de la cuestión y sus aspectos y luego se examinan las medidas que se han adoptado a nivel nacional. El informe termina con una serie de preguntas que merecen el examen ulterior de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer en el contexto de aplicar la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing 6/.

I. CONTEXTO PARA LA CUESTIÓN DE COMPARTIR RESPONSABILIDADES

14. Existen pruebas prácticas de que pese al hecho de que los ingresos de la mujer se hacen cada vez más necesarios para el bienestar de la familia y el hogar y para romper el ciclo de la pobreza, no se ha producido una reducción correspondiente de sus responsabilidades domésticas. Las mujeres cumplen estas obligaciones con apoyo reducido o limitado que impone considerables tensiones sobre ellas y sobre sus familias y hogares. La situación limita sus oportunidades económicas y las repercusiones de sus actividades económicas y, a la larga, pueden poner en peligro las oportunidades de educación y de otro tipo para las niñas.

A. Factores económicos, demográficos y sociales que afectan la distribución de responsabilidades

15. En los últimos decenios, todas las sociedades han experimentado importantes cambios económicos y demográficos de carácter estructural. Estos cambios constituyen el marco en que evolucionan las mujeres, los hombres y sus funciones dentro de la familia, lo que debe tenerse en cuenta en la elaboración de medidas de política.

1. Cambios en la función económica de la mujer y del hombre

16. La función de la mujer ha evolucionado hasta asumir mayores responsabilidades económicas y se observa un cambio en el equilibrio entre los géneros respecto de las responsabilidades económicas en la familia y el hogar. Esto se debe no sólo a opciones individuales, sino también al aumento de las presiones económicas en la familia y el hogar y a la disminución de las posibilidades para los hombres en los mercados laborales tanto de las economías

desarrolladas como de las economías en desarrollo. Como se señala en la Plataforma de Acción:

"La participación de la mujer en la fuerza laboral sigue aumentando; en casi todas partes ha aumentado el trabajo de la mujer fuera del hogar, aunque no se ha aligerado en consecuencia su carga de trabajo no remunerado en el hogar y en la comunidad. Los ingresos que aporta la mujer son cada vez más necesarios en hogares de todo tipo. En algunas regiones han aumentado las actividades empresariales y otras actividades autónomas de la mujer, en particular en el sector no estructurado." (párr. 153)

17. Datos recientes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ^{7/} indican que es un hecho conocido que el 41% de las mujeres del mundo mayores de 15 años son económicamente activas, lo que equivale a un tercio de la fuerza laboral del mundo. En los últimos decenios, la proporción de la mujer en la fuerza laboral ha aumentado en casi todas las regiones, mientras que, por el contrario, la participación del hombre ha disminuido en casi todas partes (véase el cuadro 1). Además, el número de mujeres trabajadoras aumentó tanto durante períodos de prosperidad como durante períodos de recesión, así como en países con diferentes políticas laborales y sociales.

19. En la mayor parte del mundo, ya no puede considerarse a la mujer una fuerza laboral "de reserva", que se emplea únicamente durante períodos de escasez de mano de obra; las mujeres se convierten cada vez más en trabajadoras que se mantienen económicamente activas durante toda su vida de trabajo. En muchos países, la altas tasas de participación de mujeres en la fuerza laboral remunerada se debe principalmente a mujeres que mantienen o reanudan rápidamente el empleo después de dar a luz. En el Estudio Mundial sobre el Papel de la Mujer en el Desarrollo, 1994 se indica que ha habido una convergencia cada vez mayor en los ciclos de empleo de la mujer y del hombre. Históricamente, el ciclo de empleo típico durante la vida de la mujer era una curva con forma de M que se producía como resultado de que la mujer abandonaba la fuerza de trabajo para dar a luz y criar al hijo tras un período inicial de actividad económica, después del cual regresaba a la fuerza de trabajo. El tiempo que pasa la mujer fuera de la fuerza de trabajo se reduce cada vez más a un período mínimo relacionado con la maternidad.

20. En los países en desarrollo las estadísticas oficiales indican una menor proporción de mujeres económicamente activas (31%) en los países desarrollados. Sin embargo, estas cifras no reflejan su participación en la agricultura y el sector no estructurado. En la India, por ejemplo, el uso de una definición más amplia del término "actividad económica" redundó en el ajuste al alza de la cifra calculada en 13% de las mujeres económicamente activas a 88% ^{9/}. En la mayoría de los países en desarrollo la participación de la mujer en el sector no estructurado (como vendedoras ambulantes, jornaleras temporarias, trabajadoras domésticas y amas de casa) ha aumentado y en el Estudio Mundial sobre el Papel de la Mujer en el Desarrollo se calcula que alrededor de la mitad de todas las mujeres económicamente activas de los países en desarrollo se desempeñan en el sector no estructurado, donde por lo general quedan fuera del alcance de la legislación laboral y de los sindicatos. Existen también algunos indicios de que en muchos países se produce una feminización de la agricultura, principalmente como resultado de la migración de los hombres.

Cuadro 1

Tasas de actividad económica de personas mayores de 15 años,
por sexo, 1970-1990
 (Porcentaje)

| <u>Región</u> | <u>Tasa de actividad económica de adultos</u> | | | | | |
|-----------------------------------|-----------------------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| | <u>1970</u> | | <u>1980</u> | | <u>1990</u> | |
| | <u>Mujeres</u> | <u>Hombres</u> | <u>Mujeres</u> | <u>Hombres</u> | <u>Mujeres</u> | <u>Hombres</u> |
| <u>Regiones desarrolladas</u> | 56 | 79 | 56 | 77 | 58 | 74 |
| Europa oriental | 37 | 78 | 42 | 75 | 51 | 72 |
| Europa occidental | 40 | 81 | 46 | 78 | 54 | 75 |
| Otras regiones desarrolladas | 40 | 81 | 46 | 78 | 54 | 75 |
| <u>África</u> | | | | | | |
| África del Norte | 8 | 82 | 12 | 79 | 21 | 75 |
| África al sur del Sáhara | 57 | 90 | 54 | 89 | 53 | 83 |
| <u>América Latina y el Caribe</u> | | | | | | |
| América Latina | 22 | 85 | 25 | 82 | 34 | 82 |
| Caribe | 38 | 81 | 42 | 77 | 49 | 72 |
| <u>Asia y el Pacífico</u> | | | | | | |
| Asia oriental | 57 | 86 | 58 | 83 | 56 | 80 |
| Asia sudoriental | 49 | 87 | 51 | 85 | 54 | 81 |
| Asia meridional | 25 | 88 | 24 | 85 | 44 | 78 |
| Asia central | 55 | 76 | 56 | 77 | 58 | 79 |
| Asia occidental | 22 | 83 | 26 | 81 | 30 | 77 |
| Oceanía | 47 | 88 | 46 | 86 | 48 | 76 |

Fuente: Situación de la mujer en el mundo, 1995: Tendencias y Estadísticas
 (publicación de las Naciones Unidas, N° de venta: S.95.XVII.2).

18. Datos recientes de la OIT indican también que la proporción de mujeres en relación con los hombres en la población económicamente activa ha venido aumentando en casi todas las regiones desde 1970 (véase el cuadro 2) y se calcula que las mujeres constituirán la mitad de la fuerza laboral en la mayoría de los países y regiones en el año 2000 8/.

21. Es posible que la reducción de subsidios y servicios de los gobiernos haya conducido a una mayor participación de la mujer en actividades que producen ingresos al verse obligadas a buscar recursos monetarios adicionales para satisfacer el aumento de los gastos en sus hogares. Esta situación suele complicarse por la reducción de los salarios reales y el aumento cada vez mayor del desempleo de los hombres que sostienen a las familias.

Cuadro 2

Relación entre mujeres y hombres en la población económicamente
activa por región, 1970-1990
(Número de mujeres por cada hombre)

| <u>Región</u> | <u>1970</u> | <u>1980</u> | <u>1990</u> |
|------------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| África | 39 | 58 | 71 |
| Asia y el Pacífico | 28 | 42 | 48 |
| Europa oriental | 79 | 81 | 85 |
| América Latina y el Caribe | 35 | 48 | 62 |
| Europa occidental y otras regiones | 45 | 60 | 72 |
| <u>Todo el mundo</u> | <u>37</u> | <u>52</u> | <u>62</u> |

Fuente: La Mujer en una Economía Mundial en Evolución: Estudio Mundial sobre el Papel de la Mujer en el Desarrollo, 1994 publicación de las Naciones Unidas, N° de venta: S.95.IV.1).

22. Los datos sobre el número de mujeres que han ingresado al mercado laboral desde el decenio de 1970 tienen que interpretarse en términos de los tipos de empleo que aceptan las mujeres y los tipos de empleo que se les ofrece. En la mayoría de los países, tanto en las zonas urbanas como en las rurales, el aumento de la participación de la mujer en la fuerza laboral se ha debido al aumento de formas de trabajo "atípicas" o "no estándar" (trabajo temporario, trabajo a domicilio, trabajo doméstico, empleo por cuenta propia, sector no estructurado). En los países desarrollados, la gran mayoría de trabajadores a jornada parcial son mujeres comprendidas entre las edades de 25 y 49 años, período en que se tienen las mayores obligaciones familiares. En los países en desarrollo, en la gran mayoría de los casos, las trabajadoras domésticas son mujeres - a menudo con hijos pequeños - que se ven obligadas a realizar esta actividad tanto por sus obligaciones familiares como por carecer de otras oportunidades para generar ingresos.

23. Se registran altas cifras en la prevalencia general de mujeres que trabajan mientras tienen por lo menos un hijo pequeño, en algunos países como Ghana, el Perú, el Togo y Zimbabwe. En Zimbabwe, más de 1 de cada 4 mujeres casadas alguna vez tiene trabajo remunerado y vive con hijos pequeños; en el Togo, la cifra abarca más de la mitad de las mujeres casadas actualmente y, en Ghana, casi el 40% soporta la doble carga 10/. Los datos de la última serie de censos indican que, en muchos países en desarrollo, las mujeres casadas alguna vez representan una proporción importante de la fuerza laboral femenina en comparación con las mujeres solteras (véase el cuadro 3).

24. Existen también pruebas de una modalidad de asignación de ingresos por género. Un número considerable de datos respaldan el razonamiento de que los ingresos que controlan las mujeres suelen dedicarse con mayor frecuencia a la nutrición del niño y a las "necesidades humanas básicas" que el correspondiente a los hombres 11/.

Cuadro 3

Mujeres casadas alguna vez económicamente activas
(entre las edades de 20 y 45 años) como porcentaje
del total de mujeres económicamente activas, en
algunos países en desarrollo

| <u>País</u> | <u>Año</u> | <u>Porcentaje</u> |
|-------------|------------|-------------------|
| Argelia | 1987 | 42,0 |
| Burundi | 1990 | 86,0 |
| Mauricio | 1990 | 68,0 |
| Namibia | 1991 | 55,5 |
| Uganda | 1991 | 90,0 |
| Belice | 1991 | 40,0 |
| Bolivia | 1992 | 74,0 |
| Panamá | 1990 | 69,4 |
| Kuwait | 1985 | 68,5 |

Fuente: Basado en datos que publicará la División de Población sobre mujeres económicamente activas, por estado civil, edad y residencia en zonas urbanas o rurales, 1985-1994 (Nueva York, 1995).

2. Apoyo a las redes de familias y hogares y cargas

25. El tamaño medio de los hogares y las familias - y, en consecuencia, las redes de apoyo a la familia - se reduce como resultado de la disminución de las tasas de fecundidad y la dispersión de los miembros de la familia. Los datos de encuestas y censos proporcionan pruebas directas de una disminución del tamaño medio de la familia en la mayor parte de las regiones del mundo. Entre principios del decenio de 1970 y principios del decenio de 1980 el tamaño medio de los hogares disminuyó en casi 10% en una amplia variedad de países desarrollados y países en desarrollo. Existen además pruebas de que en todo el mundo las familias se dispersan cada vez más. Es probable que adultos jóvenes y de edad, cónyuges y otros familiares que podrían compartir un hogar vivan ahora separados unos de otros 12/. A medida que disminuye el tamaño medio de la familia, se reduce también la posibilidad de que reciba atención adecuada el número menor de tías y tíos que ayudan a cuidar a los niños pequeños y el número menor de hijos que dan apoyo a los progenitores que envejecen y a los familiares a cargo.

26. La carga de la relación de dependencia sobre los adultos que trabajan en particular se intensifica. En la Plataforma de Acción se evalúa el hecho de que en muchos países en desarrollo entre el 45% y el 50% de la población tiene menos de 15 años, mientras que en los países industrializados aumentan tanto el número como la proporción de personas de edad 13/. Los cambios demográficos han dado como resultado poblaciones que envejecen rápidamente y, si bien los países en desarrollo se encuentran aún en la primera etapa de este cambio demográfico, parece inevitable que el envejecimiento de la población sea un problema considerable en todas partes para el segundo decenio del próximo siglo y, en consecuencia, las economías nacionales tendrán que depender más del trabajo de

la mujer. El fenómeno del envejecimiento significa también que un número creciente de trabajadores tendrán que ayudar a familiares de edad.

27. La reducción o pérdida de las redes ampliadas de apoyo a familiares obliga a los progenitores en edad de trabajar a asumir mayor responsabilidad en la atención y el apoyo a familiares más jóvenes y mayores a su cargo. Esta carga se intensifica por el aumento del costo de mantener a progenitores de mayor edad y de criar hijos. En estas circunstancias, se hace más importante que nunca la dedicación sostenida de cada progenitor en edad de trabajar al mantenimiento de personas a su cargo.

28. La tendencia general a la reducción del gasto público ha reducido la base de apoyo para las mujeres y los hombres que trabajan y ha aumentado la carga general de trabajo, afectando particularmente a las mujeres de los países en desarrollo. Se espera que las mujeres asuman una parte desproporcionada de los gastos de atención del niño y de reproducción social y que lo hagan a partir de una base menor de recursos. En muchos países, los programas de ajuste estructural han determinado reducciones de los servicios básicos y de inversiones en el desarrollo humano, trasladando las obligaciones de los servicios sociales básicos de los gobiernos a la mujer y la familia sin compensación.

3. Hogares encabezados por mujeres

29. La creciente proporción de hogares encabezados por mujeres se ha documentado ampliamente. En los últimos años, la condición de jefa de la mujer y los hogares encabezados por mujeres han surgido como tema de gran interés, tanto en los países desarrollados como en los países en desarrollo. En uno de los primeros estudios se calculó que entre el 10 y el 40% de los hogares correspondían a estas categorías. En la Base de Datos Indicadores y Estadísticas sobre la Mujer (WISTAT) se confirma este cálculo 14/. En la Plataforma de Acción se indica que "la cuarta parte de todos los hogares del mundo están encabezados por mujeres y muchos otros dependen de los ingresos de la mujer aun cuando el hombre esté presente en el hogar" (párr. 22).

30. Son diversos los motivos para el rápido aumento de la proporción de hogares encabezados por mujeres que, en una medida considerable, están encabezados por madres con hijos a su cargo. La disolución del vínculo (abandono, separación, divorcio o muerte de uno de los cónyuges, poligamia y uniones múltiples), la migración y los nacimientos fuera del matrimonio son las causas más comunes. Tanto en los países desarrollados como en los países en desarrollo, se ha mencionado el uso excesivo de drogas y de alcohol por parte de los hombres entre las causas de los hogares encabezados de hecho por mujeres. Muchos estudios demuestran que los sistemas de familia extendida, que tradicionalmente prestaban apoyo a las mujeres no casadas, han venido debilitándose en muchos países en desarrollo dando lugar a que la mujer se convierta en jefa, pero colocándola también, junto con los niños, en una situación cada vez más difícil. En otros casos, es posible que la rápida urbanización y las presiones económicas disminuyan el sentido de obligación de prestar apoyo a las parientas y sus hijos. En los países devastados por la epidemia del SIDA, han aumentado los hogares de progenitores solteros, con lo que las mujeres deben sostener a miembros de la familia extendida. La atención del número de huérfanos del SIDA que crece con tanta rapidez se ha dejado en gran medida a las mujeres, cuyas

redes de apoyo a la familia pueden verse agotadas drásticamente por la enfermedad. En algunos estudios se señala que la renuencia de los hombres a casarse o a asumir obligaciones familiares y el abandono del hogar son el resultado de su incapacidad de mantener una familia.

31. En todo el mundo, la posibilidad de que las mujeres casadas anteriormente (viudas, divorciadas o separadas) se conviertan en jefas del hogar es mucho mayor que en el caso de las mujeres solteras. Una gran proporción de las mujeres que encabezan hogares son viudas, divorciadas o separadas. Las mujeres divorciadas, separadas y viudas registran una mayor participación en la fuerza laboral que cualquier otro grupo en la mayoría de los países en que se dispone de datos. Casi dos tercios de las mujeres divorciadas o separadas en edad de procrear realizan actualmente trabajo remunerado en el Brasil, México, el Perú y Tailandia, mientras que en Ghana, Indonesia, el Togo y Zimbabwe, las proporciones correspondientes exceden del 50%. En América Latina, como la disolución del matrimonio es relativamente frecuente y prevalecen los diversos tipos de unión consensual, se puede observar que las mujeres divorciadas y separadas registran una tasa mayor de participación en la fuerza laboral que las mujeres casadas 15/.

32. Los estudios sobre la composición de los hogares encabezados por mujeres demuestran que en todos los países el porcentaje de mujeres que son el único adulto del hogar es mucho más alto en el caso de las mujeres que en el de los hombres. En la mayoría de los casos, los datos indican la probabilidad de que muchas jefas que son el único adulto en el hogar sean las únicas personas que aportan ingresos. La situación resulta particularmente crítica en los países en desarrollo en que los sistemas de bienestar social no existen o son inadecuados. Es probable que los hogares mantenidos por madres solteras no representen la mayoría de los hogares encabezados por mujeres, pero las madres solteras encaran las mayores dificultades.

33. Se han encontrado pruebas de que la intensa correlación que existe entre los hogares encabezados por mujeres y la pobreza se debe a relaciones más altas de dependencia, remesas inadecuadas de padres ausentes y diferencias en función del género en cuanto al acceso a los recursos y el empleo. Las jefas de hogares soportan todos los gastos de la crianza y alimentación del niño, así como la atención de otras personas a cargo, en sistemas en que la gestión pública no encara en forma adecuada el hecho de que las mujeres asumen una parte desproporcionada de la carga de la reproducción social. En el caso de las mujeres que encabezan hogares, la superposición de actividades de producción y reproducción afecta la movilidad y crea dificultades entre las actividades de procreación, a menudo la atención del niño, y las actividades que generan ingresos.

4. Responsabilidades del hombre

34. Estudios sobre la vinculación entre la pobreza y las responsabilidades del hombre 16/ indican que aumenta el número de hombres que migran y no regresan a sus lugares de origen debido a la pobreza. Muchos jóvenes se niegan a casarse o a reconocer la paternidad porque carecen de suficientes recursos, o de perspectivas, para adquirir compromisos familiares. El aumento registrado en los embarazos de adolescentes en África, por ejemplo, puede indicar que son los hombres jóvenes los que se niegan a contraer matrimonio. Un factor importante

en esta situación podría ser el aumento del costo de la crianza de niños en condiciones de regresión económica. Éste es precisamente el caso en que las oportunidades de empleo y los niveles de salarios de los hombres también experimentan una regresión. Un número cada vez mayor de hombres encuentra que no pueden sostener a sus familias. Aun entre las familias de clase media, los hombres parecen utilizar su mayor poder de negociación para asegurar que las mujeres asuman una mayor proporción de los gastos de crianza y bienestar del niño. Los prejuicios que asignan responsabilidad particular a la mujer por la reproducción del capital humano suelen reflejarse en la forma en que se las considera principalmente responsables por el bienestar del niño y por cualquier transferencia de desventajas entre generaciones. El hincapié sobre la mujer en el caso de madres prematuras y progenitores solteros revela la medida en que se considera responsable a la mujer, y no al hombre, por el bienestar del niño.

35. Se han estudiado a fondo factores como el aumento de los hogares encabezados por mujeres y el aumento del empleo de la mujer. Sin embargo, otro factor igualmente importante, la disminución de la participación en la fuerza de trabajo de hombres casados durante el mismo período no se ha estudiado con la misma frecuencia.

5. Utilización del tiempo por mujeres y hombres

36. La utilización del tiempo por mujeres y hombres es diferente y desigual. En el Informe sobre Desarrollo Humano, 1995 17/, con el respaldo de importantes pruebas en que se compara el uso del tiempo entre mujeres y hombres, se demuestra que las mujeres (madres o no) trabajan mucho más tiempo que los hombres en general y que esta diferencia resulta aparente tanto en los países desarrollados como en los países en desarrollo.

37. Para concluir, en el lado de la demanda, se espera que una proporción cada vez mayor de mujeres mantenga su interés en todo el mundo por lograr una armonización entre el trabajo y la familia.

B. Efectos de la doble carga

38. El hecho de que las mujeres asuman cada vez mayores responsabilidades económicas pero que, al mismo tiempo, mantengan sus actividades de procreación, tiene diversos efectos sobre la capacidad de la mujer para lograr acceso a las actividades que producen ingresos, en las condiciones en que trabajan y en sus perspectivas y desarrollo de empleo. Sin embargo, los efectos de la doble carga sobre los niños, especialmente las niñas, y sobre las relaciones dentro de la familia, especialmente con los hombres, también se han documentado.

1. Oportunidades para la mujer

39. En los casos en que se espera que las mujeres que trabajan asuman plena responsabilidad por la familia y el hogar, deben ajustar sus vidas de trabajo en función de sus otras obligaciones, por lo que se encuentran en desventaja en comparación con los hombres cuando las condiciones de trabajo no toman esto en cuenta. Esto limita las oportunidades de empleo de la mujer y refuerza aún más la desigualdad entre los sexos. En un reciente informe de la OIT 18/ se indica que la doble carga de las mujeres que trabajan podría ser una de las causas principales de las condiciones de empleo de baja categoría, baja remuneración y

a menudo precarias que ofrecen pocos ingresos, poca seguridad en el empleo y pocas perspectivas de adelanto. Aun en los casos en que la educación y los conocimientos de las mujeres les permiten el acceso a empleos de más alta categoría, es posible que sus carreras fracasen si no pueden encontrar la manera de combinar sus tareas profesionales con sus responsabilidades domésticas.

40. La OIT respalda también la opinión de que la segregación del mercado laboral, la agrupación de mujeres en una estrecha variedad de ocupaciones atípicas de bajas aptitudes y baja categoría, sus horarios más breves y la falta de disponibilidad para trabajar horas extraordinarias, trabajar de noche y por turnos, debido a restricciones jurídicas o a sus obligaciones familiares, contribuyen, en parte, a la brecha entre los salarios de hombres y mujeres.

41. Si bien se conocen las dificultades de índole no económica que encaran las mujeres en situación de pobreza extrema, los programas suelen concentrarse en la mujer exclusivamente en términos económicos. Eso significa que si no se encara la presión que se ejerce sobre el tiempo de la mujer para desempeñar diversas responsabilidades y funciones, tal vez no tengan éxito completo los intentos de hacer participar a la mujer en programas económicos de generación de ingresos.

42. La doble carga no es sólo un obstáculo para las mujeres económicamente activas sino también para toda mujer que tenga por objeto la capacitación, la educación, el desarrollo de las perspectivas de carrera y la participación en la política.

2. Relaciones dentro de las familias y oportunidades para los miembros

43. La definición socialmente aceptada de una buena esposa y un buen marido atraviesa cambios y uno de los resultados es el hecho de que las relaciones personales están sometidas a enormes presiones. Un estudio reciente realizado en el territorio patrio sudafricano de Qwaqwa, por ejemplo, indicó que una disminución de la fuerza laboral migrante masculina y del empleo de los hombres habían llevado a las mujeres a descubrir que no se podía sostener a la familia con un salario de hombre y que la reproducción de la familia dependía cada vez más de los ingresos de la mujer 19/. Se ha producido una serie de choques violentos en el territorio contra la oferta de empleos para la mujer. Se encontró que las funciones y las expectativas conyugales han experimentado cambios, ya que las mujeres aportan una parte mayor de los ingresos mientras que sus compañeros están desempleados.

44. La doble carga que soportan las mujeres que trabajan también ha tenido efectos negativos en las hijas a quienes, en muchos casos, se les impide asistir a la escuela a fin de que atiendan a sus hermanos u otras personas a cargo mientras sus madres trabajan.

45. En las zonas rurales y en el sector no estructurado de las zonas urbanas, las mujeres suelen traer a sus hijos pequeños al lugar de trabajo. Algunas madres atienden a sus hijos en formas que, en muchos casos, tienen consecuencias negativas sobre la seguridad y la salud del niño. Existen también indicios de la presencia cada vez mayor de niños que quedan "encerrados bajo llave" o de niños que quedan abandonados mientras las madres trabajan.

C. La doble carga desde la perspectiva del género

46. Un análisis en función del género puede indicar las causas y los mecanismos de la doble carga y, en consecuencia, las posibles cuestiones que se han de encarar para reducirla. Como se observó durante el Seminario sobre la integración de la mujer en el desarrollo 20/, en general, no se integran las cuestiones de género en los exámenes de las estrategias de desarrollo, aunque pueda haber una referencia casual a los efectos sobre la mujer. Los motivos de la falta de integración se relacionan con el hecho de que el examen de las estrategias de desarrollo se concentra únicamente en la producción de bienes y servicios y se desconoce la procreación, en forma cotidiana y generacional, de seres humanos, y de que en las estrategias de desarrollo se trata a los hogares como unidades y no se establecen diferencias entre los costos y beneficios de los miembros del hogar.
47. El proceso de procreación humana, la forma en que se crían los hijos, se atiende a los enfermos y se cuida a las personas de edad, como proceso no monetizado ni remunerado, se deja fuera de las cuentas económicas. Las cuestiones de recursos humanos se examinan en términos de la formación de capital humano mediante insumos de educación y de salud, pero se omiten la atención y la manutención que no se proveen mediante un vínculo efectivo, cuidados que resultan esenciales para la procreación humana. La labor de procreación no conlleva normalmente el derecho a un ingreso y los que asumen una responsabilidad principal por ella deben realizar trabajos adicionales para generar ingresos propios (la doble carga) o depender de los que están libres en gran medida de esa responsabilidad para la transferencia de ingresos. Esta dependencia se organiza mediante relaciones de adscripción en función del género.
48. Las relaciones en función del género son las relaciones sociales, económicas y políticas que determinan la identidad del género tanto de hombres como de mujeres. Las relaciones en función del género determinan los límites de lo que puede realizar una mujer o un hombre en la familia o en público. Además, enmarcan el comportamiento de hombres y mujeres, sus obligaciones y derechos. Las relaciones en función del género encajan en todos los sistemas sociales, culturales, económicos y políticos, en todos los niveles. Las relaciones entre cónyuges, hijos y padres, empleadores y empleados y entre miembros de la comunidad están influenciadas por el modelo realmente dominante de las relaciones en función del género.
49. En el análisis por género se trata de definir una distinción racional organizada y una articulación entre producción y reproducción. El modelo dominante insiste en que las actividades de reproducción deben corresponder a mujeres y niñas e incluir la atención y alimentación que se da dentro de una familia a hijos, cónyuges, personas enfermas, personas de edad, impedidos o hermanos) y dentro de la comunidad más amplia. Comprende tareas como la procreación, la lactancia materna, la crianza de niños, cocinar, el trabajo doméstico y la transmisión de valores. En muchos países en desarrollo, también incluyen una amplia variedad de actividades como el acarreo de agua y la recolección de leña. En el modelo dominante también se da por sentado que los hombres son el sostén de las familias mediante sus actividades productivas. Las relaciones en función del género se han caracterizado por el predominio de la producción sobre la reproducción, lo que discrimina contra la carrera de la

mujer. Las actividades de reproducción humana no suelen reconocerse ("la invisibilidad del trabajo de la mujer") y no incluyen el derecho a los ingresos. Esto conduce a la dependencia económica que tiene la mujer de sus compañeros o, en la mayoría de los casos, a la doble carga de realizar actividades adicionales para aumentar el consumo y los ingresos.

50. En la práctica, la doble carga es un mecanismo mediante el cual la sociedad asegura la reproducción sin asumir sus costos, sobre la base de perpetuar la desigualdad entre mujeres y hombres 21/.

51. Las principales consecuencias que pueden derivarse de aplicar una perspectiva en función del género a la cuestión de la doble carga son:

- a) Las desventajas económicas de la mujer que se tratan de explicar comúnmente por la discriminación en el mercado laboral también pueden derivarse del sistema familiar. El hecho de no reconocer el valor de las actividades de reproducción limita las opciones de la mujer y obstaculiza sus oportunidades de éxito en otras esferas mediante la carga directa del trabajo, el tiempo y la energía que entrañan las limitaciones. En consecuencia, a fin de liberar las posibilidades productivas de la mujer para generar la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres que trabajan, no es sólo necesario examinar el mercado laboral sino también las estructuras familiares y los diversos factores que conforman y modifican estas estructuras;
- b) Los factores que explican la discriminación económica de la mujer no sólo provienen del mercado de trabajo y de la familia sino también de la estructura y los procesos de la sociedad en su conjunto;
- c) Se precisa un enfoque de ciclo vital siempre que se determinen y aprendan los papeles asignados por razón del género desde las primeras etapas de vida;
- d) Por último, la doble carga se deriva esencialmente de papeles asignados por razón del género adscritos socialmente a mujeres y hombres que no se han ajustado a las nuevas tendencias demográficas y económicas. La red de estructuras y mecanismos que determinan las oportunidades para la mujer y para el hombre se ven aún influenciados por la hipótesis de que la sociedad se ha estructurado conforme a una división sexual de funciones en que las mujeres se encargan de cuidar y los hombres de sostener y de que por este motivo las obligaciones familiares caen dentro del dominio privado. Pese al número cada vez mayor de mujeres que mantienen familias y de familias que necesitan los ingresos de ambos cónyuges para sobrevivir, el empleo de la mujer se sigue considerando secundario en relación con el del hombre.

52. Todavía se formulan políticas, leyes y programas sobre la hipótesis de que los hombres son el sostén de la familia y las mujeres personas a cargo. Todavía se educa, o no se educa, a las niñas con la suposición de que serán personas a cargo pero que cumplirán con la mayoría de las obligaciones domésticas. Los hombres todavía suponen que su valor depende, por lo menos en parte, de su capacidad de sostener a la familia. Es posible que las mujeres, por el contrario, vacilen en compartir con la sociedad o con los hombres la única esfera de actividad en que pueden ejercer autoridad y poder.

53. En consecuencia, la mayoría de las leyes que regulan las relaciones en la familia se basan en la hipótesis de que los hombres son los jefes y el sostén de la familia y que las mujeres son personas a cargo. Si bien la hipótesis se considera discriminatoria en virtud de las disposiciones de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer 22/ las leyes no siempre se ocupan de las penurias económicas con que tropieza la mayoría de las mujeres después de la disolución del matrimonio.

54. Por ejemplo, si bien los subsidios familiares, en los casos en que existen, deben pagarse directamente a las personas que se ocupan de la atención del niño, a menudo se les pagan a los hombres. En Indonesia 23/, el Código de Trabajo estipula un trato diferencial en ciertas disposiciones. El decreto No. 37/1967 sobre el Sistema de salarios para empleados de empresas estatales estipula que las personas a cargo son la esposa y los hijos del hombre. En consecuencia, en la práctica, las mujeres están clasificadas como solteras y no reciben beneficios. En virtud el Decreto No. 418/Kpts/Ekku/5/1981 del Ministerio de Agricultura, las prestaciones acordadas a la viuda y los hijos de un empleado jubilado no se conceden a mujeres que encabezan hogares, aun cuando sean el sostén principal de sus familias. En Indonesia, el artículo 43 de la Ley sobre el Matrimonio de 1974 establece que los hijos nacidos fuera del matrimonio sólo pueden intentar una acción civil contra la madre y su familia. El hijo puede reclamar derechos al padre.

55. Algunos Estados han comenzado a ajustar sus leyes para eliminar estos sesgos. En Chipre 24/, por ejemplo, en virtud de la Ley No. 26/88, se enmendó la Ley del impuesto sobre la renta para garantizar a las mujeres los mismos derechos que los hombres en relación con exenciones y deducciones tributarias. En Israel 25/, la Ley sobre progenitores solteros (1992) fortalece la protección de familias de progenitores solteros con bajos ingresos mediante el aumento de beneficios, concediéndoles subsidios para la educación de los hijos y prioridad en capacitación profesional. Además, produjo una ecualización de derechos entre los diversos tipos de familias de progenitores solteros.

56. En la disolución del matrimonio y la división de los bienes materiales no se tiene en cuenta el trabajo doméstico que haya contribuido al bienestar de la familia y, por lo general, deja a la esposa sin defensa en caso de divorcio, separación o muerte del cónyuge. Se precisa algo más que un régimen de propiedad que garantice a ambos cónyuges el derecho a la utilización y la propiedad, en pie de igualdad, de los bienes materiales adquiridos durante el matrimonio. Turquía 26/, considera que mientras que no se apruebe el derecho a los bienes en pie de igualdad y un sistema que proteja a las mujeres divorciadas, las medidas para facilitar el divorcio no siempre beneficiarán a la mujer.

57. En todo el mundo, los programas de asignaciones públicas favorecen a las familias sostenidas por hombres empleados y desvían recursos de las familias que más los necesitan. En casi todos los contextos, se asigna a la mujer la responsabilidad principal de la crianza de los niños y las asignaciones públicas (pensiones, subsidios familiares) suelen estructurarse a fin de proporcionar beneficios a los empleados asalariados y de fortalecer una estructura familiar que se base en el hombre sostén de la familia. Eso tiene como resultado que los programas de seguridad social discriminan contra las mujeres asalariadas pese a los esfuerzos por reformar la ley, y a que esto

sucede en condiciones en que ya se discrimina a la mujer en el mercado de trabajo.

58. Las mujeres que crían familias por cuenta propia no siempre reciben el mismo apoyo público que las familias sostenidas por un hombre. En un examen de los actuales programas de seguro social 27/ en América Latina y el Caribe se llegó a la conclusión de que dichos programas ofrecen subsidios a los niños de familias encabezadas por asalariados a jornada completa, lo que en efecto niega recursos a la mayoría de las familias mantenidas por mujeres solas.

59. También resulta ineficaz la imposición de pensiones alimenticias a los hombres en el caso de disolución del matrimonio. Por ejemplo, el incumplimiento de las pensiones alimenticias se produce en 25 a 40% de los casos en Europa occidental y el 40% de los padres divorciados no pagan dichas pensiones en los Estados Unidos. En Asia, se encuentran modalidades análogas de pensiones reducidas radicalmente por los padres tras el divorcio. En Malasia, sólo el 50% de los padres divorciados contribuyen a la manutención de sus hijos. En un esfuerzo por proteger el derecho del niño al sostén paterno en esos casos, algunos países han aumentado las categorías de niños para quienes los padres tienen obligaciones jurídicas.

60. En el informe nacional de Tailandia se reconoce que es discriminatoria la disposición de obligar a una mujer casada a modificar su tratamiento de Srta. a Sra. y a adoptar el apellido del marido. También debe utilizar su apellido de soltera si se divorcia pero mantiene el tratamiento de Sra. y, a veces, una viuda tiene que conservar el apellido del marido. Sin embargo, el hecho de que se la reconozca como casada puede ser un factor de discriminación que puede afectar las oportunidades de empleo y las perspectivas de carrera si el lugar de trabajo no favorece a la mujer. Por el contrario, el tratamiento del hombre no ofrece información acerca del estado civil.

En este contexto, la Plataforma de Acción de Beijing de 1995 señala que:

"En varios países se han registrado importantes cambios en las relaciones entre mujeres y hombres, sobre todo en aquellos en los que se han logrado grandes adelantos en la educación de la mujer y aumentos significativos en su participación en la fuerza de trabajo remunerada. Gradualmente se han ido eliminando las fronteras entre las funciones productivas y reproductivas en la división del trabajo a medida que la mujer ha comenzado a integrarse a esferas de trabajo en las que antaño predominaban los hombres y los hombres han comenzado a aceptar más responsabilidades domésticas, incluido el cuidado de los hijos. Sin embargo, los cambios registrados en las funciones de la mujer han sido mayores y mucho más rápidos que los cambios en las funciones del hombre. En muchos países, las diferencias entre los logros y las actividades de la mujer y del hombre en lugar de reconocerse como consecuencias de funciones socialmente establecidas para cada sexo siguen achacándose a diferencias biológicas inmutables." 28/

II. MEDIDAS PARA REDUCIR LA DOBLE CARGA

61. Se ha indicado, o se ha tratado de adoptar, una serie de medidas para reducir la doble carga que soporta la mujer.

A. Redistribución de las obligaciones familiares

62. El enfoque principal adoptado para la solución de la doble carga ha sido una distribución diferente de las actividades de reproducción humana entre el Estado, el mercado y la comunidad, así como dentro de la familia, entre hombres y mujeres. Se ha adoptado principalmente como una alternativa a otros enfoques, lo que indica que en vez de modificar las funciones asignadas en función del género, las actividades de reproducción humana deben remunerarse mediante un "salario para el ama de casa" o una prestación básica para cada miembro de la sociedad.

63. El enfoque basado en la distribución de las actividades de reproducción humana responde al principio de igualdad entre mujeres y hombres así como al principio de que las actividades de reproducción resultan fundamentales para la sociedad. En la Plataforma de Acción de Beijing de 1995 se establece el objetivo de eliminar todos los obstáculos que dificultan la participación activa de la mujer en todas las esferas de la vida pública y privada, lo que entraña que mujeres y hombres compartan el poder y las responsabilidades en el hogar, en el lugar de trabajo y, a nivel más amplio, en la comunidad nacional e internacional 29/. En la Plataforma se reconoce además que la crianza de los hijos requiere que los progenitores, las mujeres y los hombres, así como la sociedad en su conjunto, compartan responsabilidades 30/.

64. El enfoque de compartir las obligaciones familiares tiene las consecuencias siguientes:

a) Si las madres económicamente activas tienen que pagar el costo de asumir las obligaciones familiares, este costo tendrá que compartirse en pie de igualdad con los hombres, a fin de mantener la igualdad de oportunidades;

b) A fin de corregir la discriminación que pudiera surgir al asumir hombres y mujeres obligaciones familiares, debe promoverse la igualdad de oportunidades entre progenitores y no progenitores;

c) Aun en los casos en que los hombres participan plenamente en las familias, sigue siendo difícil para las familias dedicar el tiempo y el costo correspondiente de las obligaciones familiares así como a las actividades productivas. Por ese motivo, la distribución de obligaciones no sólo es necesaria para abrir la igualdad de oportunidades para la mujer en actividades que generan ingresos sino también para fortalecer la familia mediante el apoyo de la sociedad. El Estado, el mercado y la comunidad tendrán que compartir el tiempo y el costo que exigen las obligaciones familiares;

d) Si, debido a las funciones concretas de gestación, parto y lactancia materna, las mujeres no pueden disponer de las mismas oportunidades que los hombres, deben promoverse entonces medidas de apoyo que se basen en el reconocimiento de la maternidad como función fundamental de la sociedad. El

tiempo que no puede compartirse debe compensarse con la distribución de los costos correspondientes;

e) El saldo, en términos de quién asuma los costos de las obligaciones familiares, entre mujeres y hombres, así como entre las familias, el Estado, el mercado y la comunidad se determina según el poder y el interés relativo de cada parte.

B. Esfuerzos por promover cambios en el mercado de trabajo

65. Las principales políticas destinadas a reducir la doble carga se han dividido entre medidas de protección, que suponen un papel exclusivo de la mujer en las actividades de atención pero crean dificultades adicionales para la mujer y obstaculizan sus perspectivas y posibilidades; y medidas igualitarias que han creado tensiones entre las mujeres al suponer que son trabajadoras en pie de igualdad con los hombres.

66. Al reconocer que las obligaciones familiares podrían ser fuente de discriminación en la esfera laboral, la OIT ha adoptado una serie de normas destinadas a ayudar a la mujer a superar la desventaja que les imponen las obligaciones familiares como trabajadoras y posteriormente a alentar la idea de que la responsabilidad por la crianza y el desarrollo del niño corresponde tanto a los hombres como a las mujeres. Al reconocer que las obligaciones familiares pueden ser fuente de discriminación en el trabajo, en el Convenio sobre la igualdad de oportunidades y el trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares (No. 156) de 1981 se prevé la creación de servicios de apoyo y otras disposiciones para aliviar tensiones entre la familia y el trabajo que pudieran ofrecerse por igual a mujeres y hombres. Hasta junio de 1995, sólo 23 países han estado en condiciones de ratificar este Convenio y algunos han señalado graves dificultades económicas como motivo para no haberlo hecho 31/.

67. Las medidas para adaptar la vida de trabajo a las necesidades familiares se agrupan en dos categorías: las disposiciones sobre licencias, que por lo general tienen carácter reglamentario, y las disposiciones sobre horarios de trabajo, que responden más a iniciativas de los empleadores. La necesidad de adaptar la vida de trabajo a las necesidades de la familia se sintió por primera vez en relación con el embarazo y el parto. Transcurrieron decenios antes de que las dificultades experimentadas por las trabajadoras que debían hacer frente a la educación de los hijos y al cuidado de los miembros de la familia merecieron la atención de los legisladores.

1. Disposiciones sobre licencias

a. Licencia de maternidad

68. La OIT indica que en el último decenio se ha producido un debate, a menudo acalorado, en cuanto a determinar si las medidas de protección que rigen el empleo de la mujer han dejado de ser útiles y actúan actualmente en desventaja de la mujer en lo que respecta a su igualdad de acceso al empleo y a los beneficios monetarios correspondientes. En vista de esta controversia, en 1990 la OIT celebró una Reunión de Expertos sobre medidas especiales de protección para la mujer y sobre la igualdad de oportunidades y trato en que se convino

que, excepto en circunstancias concretas, las medidas especiales de protección eran en efecto incompatibles con los principios de igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el empleo. Por otro lado, se ha reconocido en forma simultánea la necesidad de protección a la maternidad y la garantía de una fuente continua de ingresos durante determinado período de la licencia de maternidad.

69. En la mayoría de los países existe actualmente un derecho legal a la licencia de maternidad, si bien varía en cuanto a duración y prestaciones en efectivo. Sin embargo, un creciente número de mujeres en el sector no estructurado y muchas mujeres de las zonas rurales no disfrutaban de este derecho excepto cuando pertenecen a grupos innovadores de autoayuda que prevén estos gastos. Además, si bien el objetivo secundario de la protección de la maternidad consiste en asegurar que el embarazo y la maternidad no constituyen obstáculos para el derecho a trabajar, muchas mujeres siguen encarando prácticas discriminatorias directas e indirectas por ese motivo. Por ejemplo, muchos informes indican que en algunos países las empresas exigen a las mujeres que se hagan análisis de embarazo o que presenten periódicamente pruebas de que no están embarazadas, o contratan únicamente mujeres esterilizadas. Es más probable que se produzca la discriminación indirecta cuando los empleadores, en lugar de la seguridad social o el erario público, tienen que sufragar los gastos de la licencia de maternidad y, en consecuencia, se muestran más renuentes a contratar mujeres. Se realizan esfuerzos por mejorar la cobertura financiera con cargo a recursos de la seguridad social.

b. Licencia de paternidad

70. En algunos países, incluida la mayoría de los países de Europa occidental, los hombres que trabajan tienen derecho a licencia de paternidad de entre dos días y dos semanas. Aunque en general está prestación está prevista por la ley, el Sindicato Nacional de Trabajadores de Plantaciones y Trabajadores Afines de Uganda logró negociar un acuerdo colectivo en que se concede a sus miembros siete días de licencia ³²/. En la República de Tanzania, la Asociación Nacional de Planificación de la Familia, la UMATI, ha recomendado conceder licencia a los padres, observando que esto les permitiría dar apoyo a sus esposas durante el parto y después.

c. Licencia de progenitores

71. Un sistema amplio de licencia y seguro de progenitores se adoptó por primera vez en los países escandinavos. Otros países han aprobado recientemente leyes que permiten a cualquiera de los padres permanecer en el hogar para atender a los hijos tras el período de la licencia de maternidad o paternidad, garantizándoles el regreso al mismo empleo o a uno equivalente. La duración de la licencia y las condiciones en que se concede varían ampliamente y existe una importante sustitución de los ingresos por medio del seguro social. En algunos países se han promulgado disposiciones legales que permiten a los trabajadores combinar la licencia con el trabajo a jornada parcial. En Noruega, existe la sugerencia de conceder cuatro semanas de licencia reglamentaria remunerada reservada exclusivamente al padre. Aún no se ha generalizado el uso de la licencia por parte de los padres.

2. Disposiciones sobre horarios de trabajo

72. Las modalidades tradicionales de horarios de trabajo caracterizadas por días de trabajo fijos y penas por incumplimiento no se vieron impugnadas al principio cuando un número creciente de madres ingresó a la fuerza laboral. Gradualmente, bajo las presiones de los cambios económicos y sociales, se introdujeron importantes innovaciones en las disposiciones sobre los horarios de trabajo, principalmente en los países industrializados. Los arreglos sobre horarios flexibles son sumamente populares entre los trabajadores, ya que facilitan el cumplimiento con las obligaciones familiares. Los horarios flexibles no son una práctica que se limita a los países industrializados. En Panamá, los sindicatos han logrado negociar con los empleadores el establecimiento de horarios de trabajo flexibles.

a. Trabajo a jornada parcial

73. El trabajo a jornada parcial puede resultar atractivo para los trabajadores que desean dedicar tiempo a sus familias y al mismo tiempo permanecer económicamente activos. En algunos países, como España, Portugal y Suecia, prácticamente no se establecen distinciones jurídicas entre trabajadores a jornada parcial y a jornada completa que disfrutaran de los mismos derechos. Sin embargo, en la mayoría de los casos, los umbrales establecidos en los requisitos y condiciones que se han de reunir privan a gran número de trabajadores a jornada parcial, en su mayoría mujeres, de importantes beneficios y derechos.

74. Es preciso tener en cuenta algunas cuestiones en relación con la flexibilidad del mercado de trabajo y sus consecuencias sobre la parte de obligaciones familiares que corresponde a los hombres:

i) Las disposiciones actuales promulgadas en muchos países desarrollados para aumentar la proporción de trabajo y responsabilidades familiares no han tenido mucho éxito. Factores como la desigualdad de remuneración entre mujeres y hombres, el temor de los hombres de interrumpir sus carreras y la falta de modelos y de apoyo social de familias y empleadores parecen reducir los efectos de las políticas destinadas a dar más flexibilidad al mercado de trabajo. Se sabe de pocos hombres que hayan utilizado estos servicios, mientras que, por el contrario, las mujeres han encontrado que es más fácil adoptar papeles tradicionales y abandonar el mercado de trabajo ³³/ . A menudo esta situación ha llevado a los empleadores y los encargados de formular políticas a la conclusión de que las mujeres carecen aún de un compromiso a largo plazo con el trabajo y que las obligaciones familiares siguen siendo un problema de la mujer, por lo que mantener a las mujeres fuera de la trayectoria de las carreras es un resultado lógico;

ii) El debate actual acerca de los posibles beneficios que pueden tener la jornada parcial y los horarios y la ubicación flexible del empleo en ayudar a las mujeres y a los hombres a mezclar el trabajo con las obligaciones familiares se resume en dos cuestiones: la medida en que las mujeres y los hombres eligen libremente modalidades atípicas de empleo, y el grado en que perjudican a la mujer en lo que respecta a salarios, posibilidades de capacitación y perspectivas de carrera, protección de las leyes, seguridad social y su derecho a organizarse;

iii) Esas medidas se limitan obviamente al mercado de trabajo y, en muchos casos, a algunas partes de este sector como, por ejemplo, el de los trabajadores más calificados. No tienen importancia directa para la mayoría de trabajadores de los países en desarrollo donde la mayoría de las mujeres trabajadoras se encuentran en la agricultura y el sector no estructurado y donde los sistemas de protección social tienen aún un alcance limitado. El informe sobre seguro social y protección social presentado en 1993 por el Director General de la OIT subrayó las dificultades inherentes de extender la cobertura de los programas vigentes de seguridad social al sector no estructurado en un futuro próximo e indicó que debían formularse medidas no convencionales a nivel local como vehículos útiles de protección social. El reto en este caso consistiría en extender las legislaciones laborales y la protección social a los sectores agrícola y no estructurado. En algunos países, los sindicatos han venido desempeñando un papel dinámico como en el caso del Sindicato de Trabajadoras Domésticas de Recife (Brasil), establecido por la Central Unica dos Trabalhadores con el objeto de ayudar a las mujeres que prestan servicios domésticos a obtener derechos en pie de igualdad con los trabajadores del sector estructurado. Se incluye el derecho a organizarse, la licencia de maternidad, los salarios mínimos, las pensiones y el aviso de separación del empleo. En Colombia, la Asociación Colombiana para el Estudio de la Población, una organización no gubernamental, ayudó al Sindicato de Trabajadoras Domésticas a consolidarse y convertirse en un foro para estas trabajadoras. En efecto, en muchos países en desarrollo esos grupos (incluidas las organizaciones no gubernamentales y los grupos femeninos de autoayuda) desempeñan un importante papel en cuanto a garantizar a sus miembros un mínimo de seguridad social y económica. Esto se ha logrado mediante la movilización de ahorros de los miembros y el establecimiento de fondos comunes, mediante la práctica de servir de canales para mejorar el acceso a las instituciones oficiales y mediante sus acciones como grupos de presión. Cabe señalar como ejemplo el plan de prestaciones de maternidad y el plan de cobertura amplia a grupos privados de los 30.000 miembros de la Asociación de Mujeres que Trabajan por Cuenta Propia (SEWA) de la India 34/. En el Perú, existe un plan de carácter voluntario para las trabajadoras domésticas que cubre enfermedades, maternidad, vejez e invalidez. Algunos países (como Benin, Chipre y Marruecos) han permitido a mujeres que estaban anteriormente empleadas la opción de seguir aportando contribuciones con carácter voluntario. En China, el Estado reconoce el valor social de la maternidad. Al observar que la distribución desigual de los costos de maternidad entre las empresas afectaría en forma negativa la eficiencia económica de las que emplean más mujeres y en consecuencia crearía obstáculos para el empleo de la mujer, el Gobierno y las organizaciones no gubernamentales han comenzado a promover en forma activa el seguro de maternidad sobre la base de sociedades. La meta establecida para el año 2000 consiste en establecer el seguro de maternidad basado en sociedades en todas las ciudades y pueblos 35/. En Israel, en 1994, se aumentó la prestación correspondiente a la licencia de maternidad a 100% del salario normal de la mujer, con lo que se equiparan estas prestaciones con las que se otorgan a los hombres que prestan servicios de reserva 36/.

C. Prestación de servicios de atención del niño

75. De igual importancia que la promoción de la licencia de maternidad para las mujeres que trabajan en el mercado laboral estructurado, la prestación de servicios de atención del niño ha sido el instrumento más promocionado para facilitar el derecho de la mujer al trabajo. La mayoría de los informes

nacionales se refieren a este instrumento como el más eficaz para reducir las tensiones que encara la mujer en cuanto al trabajo y las obligaciones familiares. También existen suficientes pruebas documentadas de la relación entre la disponibilidad de los servicios de atención del niño y la actividad económica de la mujer 37/.

76. La disponibilidad de servicios de atención del niño varía considerablemente y casi nunca logra satisfacer la demanda. Aun en los países conocidos por el alto nivel de sus servicios (Dinamarca), las largas listas de espera indican que no se han satisfecho las necesidades. Algunos países cuentan con amplios sistemas nacionales que prestan servicios públicos de guardería especialmente para los hijos de padres trabajadores.

77. La atención del niño se ha convertido en una cuestión política en algunos países; y son motivo de mucho debate las funciones que deben desempeñar la sociedad y las autoridades, los progenitores, los empleadores y los sindicatos. En algunos países la atención del niño se considera principalmente responsabilidad de los progenitores. En esos países la prestación de servicios de atención del niño está descentralizada y corresponde en gran medida a los progenitores y a la iniciativa privada.

78. En Suecia y Dinamarca, se considera que la atención del niño es responsabilidad de la sociedad y los gastos se distribuyen entre el gobierno central y los gobiernos locales. En muchos países en desarrollo, los programas gubernamentales de atención del niño se dirigen principalmente a los sectores más pobres de la población. En otros países, la ley prevé el establecimiento de servicios de atención del niño para la población en general. Sin embargo, en la práctica, los recursos resultan limitados.

79. En algunos países existen personas que prestan una proporción considerable de servicios de atención del niño en sus hogares mediante un pago. Conocidas como "guarderías familiares", "ayuda a las madres" o "madres guardianas", estas personas, principalmente mujeres, cuidan de los niños durante todo el día y de los escolares antes y después de la escuela. La mayoría de los países regulan estos servicios para garantizar un nivel mínimo de calidad, pero el número de guardianes sin permisos suele exceder el de personas con licencia. En Venezuela, por ejemplo, el Gobierno estableció el sistema de "madres guardianas" en 1988. De un número inicial de unos 10.000 niños se llegó a la cifra de casi 300.000 en 1992. Existen unas 30.000 guarderías administradas por "madres guardianas" en todo el país y muchas funcionan en sus propios hogares. El sistema prevé la participación activa de las comunidades locales en un proceso según el cual se seleccionan y capacitan las "madres guardianas". El objetivo consiste en que no sólo se benefician los niños y sus madres sino también las mujeres que prestan el servicio.

80. Otro problema importante es la disponibilidad limitada de servicios de atención de niños de edad escolar antes y después de las horas de escuela y durante los días festivos. Muchos servicios de guardería se han orientado hacia las necesidades de los niños sin tener en consideración las necesidades de las madres que trabajan; los programas típicos funcionan de tres a cuatro horas y sólo durante la semana y no se ofrecen facilidades de lactancia.

81. Existe una demanda de servicios de atención del niño entre las mujeres no asalariadas y ha habido iniciativas innovadoras de poblaciones locales que organizan sus propios arreglos en forma sencilla y poco costosa. Por ejemplo, se puede llevar a los niños a un lugar central en una aldea en que algunas mujeres se turnan para cuidar y alimentar a los niños. Sin embargo, estas iniciativas locales necesitan apoyo externo para sostenerse.

82. La participación de los empleadores también ha sido objeto de debate. En algunos países, la participación de los empleadores se debe a la obligación legal de larga data de proporcionar servicios de atención del niño en el lugar de trabajo, bien en ciertas industrias o en los casos en que emplean a cierto número de mujeres. Sin embargo, cuando la prestación de esos servicios depende de un número mínimo de empleadas es posible que se afecte el empleo de mujeres, un riesgo que se ha reconocido en Venezuela. En ese país, al enmendarse el Código de Trabajo en 1990, se modificó el requisito de 30 trabajadoras a 20 empleados, hombres y mujeres. Pero en la práctica, se cumplen en forma desigual las obligaciones legales. A menudo, si bien los empleadores están dispuestos a sufragar el costo de la guardería, carecen de experiencia para establecer servicios. En otros casos, es posible que las trabajadoras mismas no estén interesadas en utilizar los servicios. En grandes ciudades de países en desarrollo, las trabajadoras pueden mostrarse renuentes a traer a sus hijos pequeños en largos viajes en autobuses abarrotados por malas carreteras y preferirían casas cuna comunitarias cercanas a sus hogares. En varios países los empleadores pueden cumplir con su obligación de atención del niño mediante el subsidio de instituciones especializadas de atención del niño o compartiendo los gastos con otros empleadores de la misma zona. Otro enfoque cada vez más frecuente consiste en que los gobiernos alienten en vez de imponer la participación de los empleadores mediante la prestación de asistencia a empleadores y grupos voluntarios que administran servicios de atención del niño y la capacitación del personal necesario. La prestación de asistencia a los empleadores para la atención del niño también puede incluir servicios de información y remisión y subsidios para una parte del costo.

83. El movimiento cooperativo también puede prestar servicios de atención del niño. En Trinidad y Tabago, por ejemplo, la Eastern Credit Union abrió una escuela de párvulos y una guardería en 1988 como servicio a sus empleados y miembros. En Filipinas, varias cooperativas afiliadas con la Confederación Nacional de Cooperativas (NATCO) establecieron guarderías para sus miembros. En vista del éxito obtenido, se abrieron posteriormente las guarderías a personas que no eran miembros.

D. Prestación de servicios de atención de las personas de edad

84. El interés público en la cuestión de la atención de las personas de edad no es nuevo, aunque los enfoques sean diferentes según el país y la región. En algunos países, se reconoce cada vez más que la atención de las personas de edad es una cuestión del lugar de trabajo, ya que las personas que prestan los servicios de atención son trabajadores. La cuestión consiste en determinar quién, el Estado o la familia, debe asumir la responsabilidad principal de prestar servicios de atención en el hogar y por qué medios el Estado debe proporcionar apoyo a la familia si ésta asume la responsabilidad principal. La respuesta tiene importantes efectos sobre las cuestiones de igualdad y de género, tanto en el lugar de trabajo como en la familia. Como las mujeres

trabajadoras prestan la mayor parte de los servicios de atención a las personas de edad, tanto en el hogar como mediante remuneración, las soluciones del sector público también se convierten necesariamente en parte de los debates sobre políticas públicas acerca de la igualdad de remuneración, la discriminación en el empleo, la segregación ocupacional y el trabajo no remunerado. La prestación de pensiones adecuadas y beneficios médicos son tal vez la forma más importante de dar apoyo directo a las personas de edad y, por consiguiente, a las familias. En el informe nacional de Ghana, por ejemplo, se indica que la mayoría de las mujeres que trabajan por cuenta propia devengaron ingresos muy bajos o tal vez podrían no conocer la existencia de la seguridad social. Como la mayoría de las mujeres no tienen ninguna seguridad de jubilación, las mujeres de edad quedan a cargo de sus hijos, lo que aumenta las cargas sobre las familias.

E. Apoyo a las personas con discapacidades

85. La promoción de igualdad de oportunidades de educación, capacitación y trabajo, así como la prestación de servicios de apoyo, pensiones y beneficios médicos son tal vez las formas más importantes de apoyo directo a las personas con discapacidades.

F. Cambios de actitudes y estereotipos

86. Algunos países en desarrollo se refieren a esfuerzos realizados para modificar las percepciones, las actitudes y los estereotipos sobre la asignación de papeles en función del género. En Jamaica 38/, por ejemplo, durante el último decenio, se ha alentado a los padres a que participen en forma más activa en la crianza de sus hijos y a que les presten apoyo económico. Se ha establecido un mejor marco jurídico institucional para atender a las familias en crisis. Algunas organizaciones no gubernamentales han desempeñado un importante papel complementario de los programas del gobierno mediante la ampliación de los programas de capacitación sobre "educación de padres y madres". Se establecieron centros para muchachas adolescentes con el fin de ayudar a las escolares embarazadas, entre otras cosas, a atender a sus hijos y a alentar la participación de los padres. Estas medidas han logrado bastante éxito. Se ha producido una reducción del número de segundos embarazos entre las estudiantes de secundaria que vienen a los centros.

87. Se ha dedicado relativamente poca atención a los padres y al papel de los hombres en el cambio de las estructuras familiares y a las expectativas de los papeles asignados en función del género. Hasta hace muy poco, todo el material docente sobre la educación de los padres se dedicaba a las madres presentes o futuras. Actualmente, se dedica cierta cantidad a muchachos y hombres. Este material incluye una guía sobre educación de los padres para los hombres publicada por el Centro de Desarrollo del Niño del Caribe en Jamaica titulada "Men and their Families: pathways to parenting". En Colombia 39/, el Gobierno se dirige más a los hombres en la planificación de la familia y para definir de nuevo los límites de las imágenes de masculinidad proyectadas públicamente. Los folletos de información distribuidos por los programas de salud infantil utilizan nuevas imágenes de la paternidad.

88. Existen también algunas pruebas de que las actitudes de las madres influyen en gran medida el comportamiento de los padres y de que los programas y materiales educativos deben alentar a las muchachas y a las mujeres a prestar

apoyo a la participación de los hombres en la crianza de los niños. También se han realizado algunos esfuerzos para representar a los padres que comparten papeles en los medios de comunicación. En los Estados Unidos, la televisión, el cine y la publicidad muestran cada vez más relaciones estrechas entre padres e hijos. Asimismo, por ejemplo, un programa de educación en la ciudad de Nueva York permite a muchachos de quinto y sexto grado cambiar pañales a lactantes, alimentarlos y jugar con ellos. Este programa demuestra que los muchachos, cuando se les alienta, pueden ser entusiastas y tiernos y jugar con los bebés, así como aumentar sus conocimientos y su sentido de confianza. Otros programas han tratado de cambiar el simbolismo de los papeles con medidas como las de cambiar el nombre de los centros maternoinfantiles por centros paternoinfantiles.

III. PREGUNTAS PARA UN EXAMEN MÁS DETENIDO

89. Teniendo en cuenta el contexto de la cuestión y la experiencia en la formulación de medidas para encararla, se puede presentar a la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer una serie de preguntas para su examen ulterior. Se relacionan con políticas que son estratégicas para la reducción de la doble carga que soportan las mujeres trabajadoras y para el aumento de la distribución de obligaciones familiares entre mujeres y hombres, así como entre las familias, el Estado y la comunidad, especialmente en los países en desarrollo.

A. ¿Qué se necesita para aumentar la parte de obligaciones familiares que corresponde al hombre?

90. La elaboración de políticas destinadas a aumentar la parte de obligaciones familiares que corresponde a los hombres tendrá que consistir en una combinación de incentivos, recompensas así como sanciones, que alienten a los hombres a asumir estas responsabilidades. Esto exigiría respuestas a preguntas acerca de las expectativas actuales de los hombres con respecto a sus funciones de padres y guardianes y a la relación entre estas funciones y su identidad masculina. La relación entre la imagen masculina propia y el reconocimiento de su relación con la norma de igualdad así como los hechos del empleo de la mujer tendrían que examinarse en términos de formular programas integrales y complementarios para el fortalecimiento de la familia, la igualdad de la mujer, la paternidad responsable y el comportamiento sexual, el control de la población, la educación y la formación de capital humano.

B. ¿Cuál es la mejor forma de modificar las actitudes y los estereotipos acerca de los papeles asignados en función del género?

91. La cuestión de cómo encarar las actitudes y estereotipos prevalentes acerca de la asignación de papeles en función del género comprende el valor asignado a las diversas tareas en la sociedad, incluida la visibilidad y el valor del trabajo no remunerado de atención de personas que realizan las mujeres y la norma de compartir esta responsabilidad. En términos de políticas, esto entraña el examen de la forma en que el sistema de educación, los medios de información y la sociedad civil deben asociarse en el proceso de modificar las percepciones de la asignación de papeles en función del género y ayudar a definir las de nuevo en el contexto del cambio social y económico.

C. ¿Qué cambios se necesitan en la legislación familiar y laboral para asegurar la distribución de responsabilidades en la atención del niño y de personas a cargo?

92. En vista tanto de la necesidad de políticas públicas que conduzcan a la distribución de responsabilidades, como de la necesidad de lograr la igualdad dentro de la familia, es preciso examinar la cuestión de los cambios legislativo que hagan falta. Con respecto a la legislación laboral, la cuestión consiste en determinar a) quién debe sufragar el costo de lograr la igualdad de oportunidades, la protección y la flexibilidad del mercado laboral; y b) qué cambios se necesitan en los sistemas nacionales de seguridad social para aumentar la cobertura de la mujer, en las zonas urbanas y las rurales.

93. En términos de las leyes sobre la familia, la cuestión consiste en la revisión y los medios necesarios para hacer cumplir la ley a fin de lograr la igualdad en la familia mediante cambios en las leyes sobre matrimonio, divorcio, propiedad de bienes, pensiones alimenticias y manutención del niño que pudieran mitigar los efectos de la doble carga, así como el aumento del apoyo de la sociedad y de los hombres de la familia.

D. ¿Cuál es la mejor forma de asegurar la prestación de servicios de atención del niño para todos?

94. La cuestión de asegurar los servicios de atención del niño para todos los que los necesitan se reduce a la forma de aumentar la disponibilidad de centros módicos de atención del niño que respondan a las necesidades de la mujer, incluido el estímulo a las administraciones locales y los miembros locales de la sociedad civil para establecer guarderías en vecindades de bajos ingresos, promover la participación de los hombres y proporcionar oportunidades para que las atención del niño sea fuente de ingresos para la mujer.

95. La forma en que se prestan los servicios de atención de la salud pueden tener repercusiones sobre la parte de obligaciones familiares que tienen que asumir los hombres como en los casos en que la información se dirige no sólo a las mujeres sino también a los hombres; mediante el aumento de la capacitación y el empleo de los hombres en servicios de atención y la participación de padres y hermanos en las interacciones de los centros de atención del niño.

E. ¿Cómo pueden ofrecerse tecnologías para la reducción de la carga de las tareas domésticas?

96. La cuestión en este caso consiste en asegurar el acceso general y la difusión activa de tecnologías que puedan reducir el tiempo dedicado a tareas domésticas de rutina como el acarreo de agua y de leña así como las tareas de cocina.

Notas

- 1/ Véase Informe de la Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer, México, D.F., 19 de junio a 2 de julio de 1975, (publicación de las Naciones Unidas, N° de venta: S.76.IV.1).
- 2/ Informe de la Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz, Nairobi, 15 a 26 de julio de 1985 (publicación de las Naciones Unidas, N° de venta: S.85.IV.10), cap. I, secc. A.
- 3/ Declaración Mundial sobre la supervivencia, la protección y el desarrollo del niño en el decenio de 1990, y Plan de Acción para Aplicar la Declaración Mundial sobre la supervivencia, la protección y el desarrollo del niño, Cumbre Mundial en favor de la Infancia. Nota del Secretario General (A/45/625, anexo).
- 4/ Informe de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, Copenhague, 6 a 12 de marzo de 1995 (A/CONF.166/9), Cap. I, resolución 1, anexo.
- 5/ Informe de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, El Cairo, 5 a 13 de septiembre de 1994 (publicación de las Naciones Unidas, N° de venta: S.95.XIII.18).
- 6/ Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, 4 a 15 de septiembre de 1995 (A/CONF.177/20), Cap. I, resolución 1, anexo II.
- 7/ Instituto Internacional de Estudios Laborales, Women workers in a changing global environment: Framework for discussion, documento presentado en el Foro Internacional sobre la Igualdad de la Mujer en la Esfera el Trabajo: Retos para el Futuro, Ginebra, 1° a 3 de junio de 1994.
- 8/ La mujer en una economía mundial en evolución: Estudio mundial sobre el papel de la mujer en el desarrollo, 1994 (publicación de las Naciones Unidas, N° de venta: S.95.IV.1).
- 9/ Instituto Internacional de Estudios Laborales, op. cit.
- 10/ Living arrangements of women and their children in developing countries: a demographic profile, (publicación de las Naciones Unidas, N° de venta: E.95.XIII).
- 11/ "The intersection of family, gender and economy in the developing world", Año Internacional de la Familia, Occasional Papers, No. 9 (1994); Judith Bruce, Cynthia B. Lloyd y Ann Leonard, Families in Focus: New Perspectives on Mothers, Fathers and Children, (Nueva York, Consejo de Población, 1995).
- 12/ "The interaction of family ..."; Bruce, Lloyd y Leonard, op. cit.; Organización Internacional del Trabajo, "Hacia la armonización de las responsabilidades profesionales y familiares de los trabajos de uno y otro sexo", El Trabajo en el Mundo 1994/7 (Ginebra).

13/ Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, (A/CONF.177/20), Cap. I, resolución 1, anexo II, párr. 30.

14/ La mujer en una economía mundial en evolución.

15/ Henrietta Moore, Is there a crisis in the family?, Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, Occasional Paper No. 3 (Ginebra, julio de 1994).

16/ Resumida en Moore, op. cit.

17/ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Informe sobre Desarrollo Humano 1995, Nueva York, Oxford University Press, 1995.

18/ Organización Internacional del Trabajo, "Hacia la armonización...".

19/ Moore (1994), op. cit.

20/ Diane Elson, Gender issues in development strategies, documento presentado al Seminario sobre la integración de la mujer en el desarrollo, Viena, diciembre de 1991. El seminario se utilizó para preparar el tema prioritario para la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer en su 36° período de sesiones (E/CN.6/1992/8).

21/ Valentine Moghadam, Approaching the family: gender, development and equity, documento preparado para la segunda Reunión Interinstitucional Especial sobre el Año Internacional de la Familia, Viena, 5 y 6 de marzo de 1992.

22/ Recomendación General 21: La igualdad en el matrimonio y en las relaciones familiares, Informe del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en su 13° período de sesiones, Documentos Oficiales de la Asamblea General, cuadragésimo período de sesiones, Suplemento No. 38 (A/49/38).

23/ Informe nacional de Indonesia, 1994.

24/ Informe nacional de Chipre.

25/ Informe nacional de Israel, 1994.

26/ Informe nacional de Turquía, 1994.

27/ Moore, op. cit.

28/ Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (A/CONF.177/20), Cap. I, resolución 1, anexo II, párr. 27.

29/ Ibid., párr. 1

30/ Ibid., párr. 29.

31/ Instituto Internacional de Estudios Laborales, 1994, op. cit.

32/ Organización Internacional del Trabajo, "Hacia la armonización...".

33/ Dana Milbank, Sweden: Laws help men, but they hurt her career",
Wall Street Journal (México) 26 de julio de 1995.

34/ Instituto Internacional de Estudios Laborales, 1994, op. cit.

35/ Informe nacional de China, 1994.

36/ Informe nacional de Israel, 1994.

37/ La mujer en una economía mundial en evolución.

38/ Informe nacional de Jamaica, 1994.

39/ Informe nacional de Colombia, 1994.
