



Organización
Internacional
del Trabajo



Responsabilidades por compartir:

la conciliación
trabajo-familia
en Perú



Responsabilidades por compartir:

la conciliación
trabajo-familia
en Perú

Responsabilidades por compartir:

la conciliación
trabajo-familia
en Perú

Jeanine Anderson

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2011
Primera edición 2011

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

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

OIT

Responsabilidades por compartir: la conciliación trabajo-familia en Perú
Santiago, Oficina Internacional del Trabajo, 2011

ISBN 978-92-2-325201-4 (impreso)

ISBN 978-92-2-325202-1 (versión web pdf)

Familia / Responsabilidades Familiares / Conciliación / Responsabilidad Social / Economía Informal / Perú

Datos de catalogación de la OIT

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

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

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

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

Veá nuestro sitio en la red: www.oit Chile.cl
Impreso en Chile

ÍNDICE

Prólogo	9
Capítulo I	
Introducción	11
1. El marco de referencia: La organización social de los cuidados	14
Capítulo II	
La situación actual de trabajo y familia en el Perú	19
1. Las familias peruanas	19
2. El trabajo y sus condiciones	30
Capítulo III	
El Estado: normas y programas	37
1. Las normas: Trabajo, familia e igualdad	37
2. Plasmear los principios en la realidad: Políticas y programas	44
Capítulo IV	
La acción no gubernamental	49
1. El cuidado infantil	49
2. La cocina y la alimentación	50
3. Promoción del bienestar familiar	52
Capítulo V	
Las empresas y los empleadores	53
1. Las buenas prácticas laborales	54
2. La responsabilidad social empresarial	57

Capítulo VI	
La conciliación trabajo-familia-vida personal en el trabajo informal	59
1. Las prácticas informales de conciliación	60
2. Los costos de la no conciliación	65
Capítulo VII	
Ideas confusas, propósitos cruzados	69
1. La red semántica: Género y familia	69
2. Aprendizajes en la niñez	70
3. Los mensajes publicitarios	72
Capítulo VIII	
Conclusiones y propuestas	75
1. Los actores y sus propuestas: ¿Cómo conciliar?	75
2. Las oportunidades	78
3. Recomendaciones	81
Bibliografía	85

PRÓLOGO

La promoción de la igualdad de género es un objetivo y un aspecto constitutivo de la Agenda de Trabajo Decente de la OIT. Esto significa que no es posible avanzar en la reducción del déficit de trabajo decente sin, al mismo tiempo, superar las inequidades de género en materia de derechos laborales, oportunidades laborales y calidad del empleo, protección social y diálogo social.

El informe presentado por el Director General sobre “Trabajo Decente en las Américas: Una Agenda Hemisférica 2006-2015” (AHTD) en la Conferencia Regional Americana, realizada en Brasilia el año 2006, destacó que la eliminación de la discriminación en el trabajo es fundamental para lograr un crecimiento más eficiente y equitativo y un requisito para la consolidación de la democracia.

En este marco y con el fin de avanzar hacia el cumplimiento de las metas de la AHTD se elaboró en conjunto con el PNUD el informe regional sobre “*Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*”. Abordar el tema de la conciliación es crucial para avanzar hacia la equidad de género y un requisito para el Trabajo Decente.

Con el fin de apoyar a los países para poner en marcha las recomendaciones de política planteadas en este libro, la OIT puso en marcha el proyecto regional sobre *Promoción de políticas para trabajadores/as con responsabilidades familiares con dimensión de género en América Latina y el Caribe*. Su propósito era fortalecer las capacidades de los actores sociales para elaborar planes de acción, promoviendo la formulación y ejecución de políticas, reformas legales y otras medidas que faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar, contribuyendo así a una distribución más equitativa entre hombres y mujeres del tiempo dedicado al cuidado de la familia.

En los países andinos este proyecto pretendía fortalecer las capacidades técnicas del gobierno, así como de las organizaciones de empleadores y trabajadores para diseñar y proponer la implementación, ejecución y monitoreo de

políticas laborales y de empleo que promuevan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como elemento integral de una agenda nacional de trabajo decente.

Las actividades del proyecto se han realizado en estrecha colaboración entre la OIT y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú y ha contado con la participación de las organizaciones de trabajadores y empleadores, así como de la sociedad civil.

Una importante línea de trabajo desarrollada por este proyecto ha sido la producción de nuevos conocimientos, útiles para la construcción de una argumentación sólida y con evidencia empírica para apoyar la discusión tripartita y la formulación de políticas. En este marco se inscribe este libro. Con esta publicación la OIT se propone poner a disposición de los poderes públicos, las organizaciones de trabajadores y de empleadores, las organizaciones de mujeres, las organizaciones de la sociedad civil, el medio académico y el público en general, una base común de conocimientos sobre el trabajo decente y la conciliación de la vida laboral y familiar con la finalidad de contribuir a fortalecer a los actores y aportar insumos a la elaboración de un plan de acción nacional en apoyo a trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares.

El proyecto regional ha sido dirigido por María Elena Valenzuela, Especialista Regional de Género y las actividades en los Países Andinos fueron coordinadas por María Bastidas, oficial nacional con sede en la Oficina de la OIT para los Países Andinos en Lima.

Nuestro reconocimiento a Jeanine Anderson, consultora de OIT, que estuvo a cargo del estudio y a todas las personas que han participado con gran compromiso en las actividades realizadas en el marco de este proyecto, que contó con el auspicio del gobierno de Noruega.

Carmen Moreno
Directora
Oficina de la OIT para los Países Andinos

Santiago, junio de 2011

CAPÍTULO I

Introducción¹

Participar en la vida social y colectiva, sentirse parte del sistema de producción de un país, interactuar con otras personas en espacios de trabajo, ejercer un grado de control sobre las condiciones materiales de la vida: todas estas son parte de lo que la filósofa Martha Nussbaum ha caracterizado como elementos de una vida verdaderamente humana (Nussbaum, 1993). Ella señala un conjunto de capacidades y oportunidades que deberían estar presentes en la vida de todos los seres humanos. Reconoce que son las mujeres las que corren el mayor riesgo de ver recortadas sus posibilidades.

El conflicto entre la participación social, laboral y política, por un lado, y los roles tradicionalmente asignados a las mujeres de conducción de los hogares y atención a los miembros de la familia, por el otro, está en la raíz de esta negación a las mujeres de la posibilidad de desarrollarse plenamente en los múltiples ámbitos de la vida social. Los factores que confluyen en esta situación son sumamente complejos y corresponden a diferentes contextos históricos, políticos, sociológicos, económicos y culturales.

¹ La autora agradece la colaboración de Helen Palma Pinedo, María Dulce Burga y Rodrigo Lazo en la recopilación de experiencias de la conciliación de roles en el trabajo "atípico". Asimismo, fueron de vital importancia los comentarios y aportes de Blanca Figueroa (Asociación Grupo de Trabajo Redes) y Janina León (Departamento de Economía, Pontificia Universidad Católica del Perú). Cecilia Quiroz, de larga experiencia como abogada en el sector hidrocarburos, arrojó luces sobre las perspectivas de los empleadores. Agradezco la colaboración de Amparo Muguruza Minaya, Directora del Programa Nacional Wawa Wasí, y la entrevista proporcionada por Dora Ruiz Béjar y Giovanna Cerzo Bendezú, que lideran los esfuerzos del PNWW de forjar alianzas con el sector empresarial. César Fonseca, Gerente de Recursos Humanos y Relaciones Institucionales de la empresa BPZ Exploración y Producción S.R.L., proporcionó valiosa información sobre las políticas laborales y de responsabilidad social de su empresa y otras similares.

La conciliación o armonización entre la vida familiar, personal y laboral es un objetivo fundamental en la búsqueda de sociedades más justas y humanas. Expresa el deseo y el derecho de todas las personas de vivir integralmente: de poder trabajar y obtener un ingreso –produciendo los bienes y servicios que permiten el sustento de las economías–, y al mismo tiempo poder hacerse cargo de las responsabilidades familiares y de cuidado respondiendo a las demandas del desarrollo humano de la generación actual y aquel de las generaciones futuras.

El presente libro tiene como objetivo general el de aportar conocimientos, argumentos y propuestas que colaboren con las iniciativas en curso en Perú en varios sentidos: (1) la promoción del empleo para mujeres en condiciones dignas, (2) la formulación y aplicación real de políticas y medidas de armonización entre la vida familiar y laboral, con corresponsabilidad social y (3) la aplicación de la normativa y los planes cuya meta es la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente en todo lo que atañe al trabajo y la vida familiar.

Es así que busca:

- (1) Proveer las bases y consideraciones –tanto conceptuales como empíricas– para la formulación de políticas de conciliación con corresponsabilidad.
- (2) Demostrar la variedad de los actores involucrados en cuestiones de la conciliación familia-trabajo y la no discriminación por género en ámbitos laborales, así como algunas de las complejidades de las relaciones entre ellos.
- (3) Señalar áreas que requieren urgentemente de estudio, reflexión y la construcción de rutas de participación de la población hacia la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, pero también entre el Estado, sector privado y sociedad civil, frente al trabajo y las familias.

El marco teórico general que se emplea es el de la organización social de los cuidados, que se desarrolla en el primer capítulo. En el capítulo dos, examinando a las familias peruanas en este marco, nos damos cuenta de la variedad y flexibilidad de los arreglos adoptados para resolver los problemas de su reproducción diaria e intergeneracional, y la forma en que éstos han cambiado en las últimas décadas, debido a fenómenos como el aumento de la jefatura femenina del hogar. Luego se caracteriza la situación de trabajo y empleo de las mujeres tomando en cuenta que la mayor parte del trabajo femenino se ubica en el sector informal especialmente en los servicios, el autoempleo y la microempresa.

El análisis de los cambios que se han ido generando en estos dos grandes ámbitos –familia y trabajo– pone sobre el tapete las contradicciones y tensiones que se generan puesto que hoy es más difícil que antes combinar ambas áreas, cuando en la mayoría de las familias ya no hay personas que se puedan dedicar exclusivamente a las tareas domésticas y de cuidados. Como lo plantea la OIT y el

PNUD en un informe regional publicado en 2009, estas tensiones implican altos costos para las mujeres, los hombres y las personas que requieren de cuidados, pero también para el crecimiento económico de los países de la región, el buen funcionamiento de los mercados de trabajo y la productividad de las empresas. Además, perpetúan las desigualdades socioeconómicas y de género.

En el capítulo tres se analiza el rol del Estado, que es fundamental en la promoción de normas, políticas y programas que contribuyan a la armonización trabajo-familia y ayuden a disminuir estas tensiones. Perú ha ratificado el Convenio 156 de la OIT sobre trabajadores/as con responsabilidades familiares y, a pesar de que el país no ha ratificado el Convenio 183 sobre la protección de la maternidad, la legislación cubre sus aspectos centrales. Respecto a las políticas de cuidado infantil, se destaca el Programa Nacional Wawa Wasi. Sin embargo, las normas, las políticas y los programas vigentes no alcanzan a afectar la realidad laboral de la mayoría de la población, puesto que los hombres, las trabajadoras del sector informal quedan marginadas de la legislación. Un sector importante como las trabajadoras del hogar tiene también sus derechos disminuidos frente a otras categorías de trabajadores.

Los capítulos cuatro y cinco se enfocan en las organizaciones de la sociedad civil y comunitarias, empresariales y sindicales, que pueden tener un rol complementario a la acción del Estado en facilitar la conciliación trabajo-familia. El rol de la sociedad civil ha sido fundamental en Perú como apoyo a las familias y en el resguardo de los derechos de las y los ciudadanos. Aquí analizamos su intervención en el cuidado infantil y la alimentación. Un tema ineludible con respecto a esto, es el trabajo voluntario de las mujeres en estos servicios y el desaprovechamiento del potencial que ofrecen para la creación de empleo como parte de una estrategia de reducción de la pobreza.

Las empresas –como lugares de trabajo– tienen una importancia fundamental en definir el grado en que las personas pueden armonizar su trabajo con la vida familiar. A nivel internacional han comenzado asumir un rol cada vez más activo en este sentido, y en Perú han comenzado a surgir algunas primeras iniciativas.

El peso del sector informal hace importante indagar en la situación y las estrategias de conciliación de quienes se desempeñan en este sector. Los resultados de entrevistas a trabajadoras y algunos trabajadores en actividades informales o “atípicas” en barrios populares de Lima describen un repertorio de medidas de armonización que resultan funcionales en el corto plazo pero que acarrear grandes costos para las personas, sus familias y comunidades locales, y también para el desarrollo económico del país. Las mujeres sacrifican oportunidades de capacitarse, invertir, hacer crecer sus negocios y, en general, trabajar de modo que corresponden con sus talentos y aspiraciones. La misma informalidad de su trabajo aparece como una solución para conciliar las múltiples demandas.

El reparto actual de responsabilidades familiares y laborales entre mujeres y hombres se sustenta en un soporte ideológico, y se mantiene gracias a los

estereotipos y valoraciones que son corrientes en la sociedad peruana. Los imaginarios son internamente contradictorios e inestables.

Como conclusiones del estudio, se resumen algunas de las propuestas para la acción de los actores involucrados: Estado, empresas, organizaciones de la sociedad civil y sindicatos. Estas se basan en una recopilación de material obtenido en entrevistas, documentos y eventos realizados durante la preparación del informe. Evidencian las interconexiones existentes entre las acciones de los diferentes sectores y una necesidad de liderazgo y coordinación.

La evidencia y los argumentos examinados llevan a señalar cinco áreas donde existen oportunidades significativas en la actual coyuntura del país:

- El bono demográfico: dos o tres décadas durante las cuales las tasas de dependencia serán favorables para la experimentación con nuevas formas de organización de las labores domésticas y actividades de cuidado.
- Las sinergias actuales y potenciales entre los distintos actores involucrados, bajo la coordinación del Estado.
- Oportunidades para la creación de empleo en el sistema de cuidados.
- La demanda de infraestructura y servicios para la gestión doméstica como otra área para la creación de empleo.
- La incorporación efectiva de la micro y pequeña empresa de mujeres en las políticas de formalización, incluyendo la aplicación de las leyes laborales correspondientes.

1. EL MARCO DE REFERENCIA: LA ORGANIZACIÓN SOCIAL DE LOS CUIDADOS

La vida humana depende de la provisión diaria de múltiples bienes y servicios. Todos los seres humanos requerimos de comida, descanso, interacción social positiva, preocupación y diversos tipos de apoyos por parte de otras personas. Algunas personas tienen mayores necesidades que otras. Hablamos de dependientes y reconocemos determinadas categorías de personas con demandas especiales: infantes, niños/as, enfermos/as, personas con enfermedad o discapacidad, ancianos/as. Llamamos “familia” a las pequeñas unidades sociales que se encargan de las funciones relacionadas con la atención diaria a las personas y con la reproducción de la sociedad en el corto, mediano y largo plazo. Las familias, bajo esa definición, existen en todas las sociedades.

Resulta difícil comprender cómo algo tan importante como la atención diaria a las necesidades de toda la humanidad y la transmisión intergeneracional de la salud, la educación, las capacidades y el bienestar, puede haberse mantenido casi escondido para los propósitos de diseñar las políticas públicas. Pocas veces se incorporan en los debates públicos consideraciones acerca de quién o quiénes cargan con estas responsabilidades diarias, y en qué condiciones lo hacen. Sólo recientemente se comienza a teorizar la “organización del cuidado” o de “los

cuidados”. Bajo esa nueva óptica, comenzamos a visibilizar la “economía del cuidado” que funciona en paralelo e interactúa con la economía convencional. Dentro de ella, se comienza a contabilizar la cantidad de trabajo y fuerza laboral que están involucradas. Se ha estimado, por ejemplo, que las horas dedicadas a la preparación de alimentos a nivel de los hogares en los Estados Unidos sobrepasan las horas dedicadas a toda la producción industrial en ese país.

La organización de los cuidados está estrechamente relacionada con la división sexual del trabajo y las desigualdades entre hombres y mujeres. Las mujeres se han especializado en las tareas del hogar, en la producción de servicios a nivel doméstico, y en la atención a los familiares y otros dependientes. Se trata de atenciones radicalmente personalizadas, “a medida de sastre”, prodigadas a los diferentes integrantes del hogar, en sus diversas fases del ciclo vital.

La pregunta es: ¿esta especialización es por voluntad propia y por elección? o ¿las mujeres se han visto obligadas a encargarse de la mayor parte de estas tareas y funciones por diversos motivos que reflejan más bien la desigual relación de poder entre varones y mujeres?

La incorporación creciente de las mujeres en el mercado laboral no ha producido una incorporación correspondiente de los varones en las tareas domésticas y las actividades de cuidado en los hogares. Aguirre y Batthyány, estudiosas uruguayas pioneras en la aplicación de encuestas del uso del tiempo en América Latina, hablan de la “carga global del trabajo” (2005). En el caso uruguayo, en promedio dos tercios de la carga global de los hombres corresponden a trabajo remunerado realizado fuera del hogar, y un tercio al trabajo no remunerado, vinculado básicamente al manejo de los hogares. Para las mujeres, la proporción se invierte. Dos tercios del trabajo que realizan las mujeres corresponden a tareas no remuneradas de atención del hogar y cuidado de sus miembros. Apenas un tercio de su actividad corresponde al trabajo remunerado.

Han existido muchos intentos de explicar la persistencia de esta desigualdad en la participación en el trabajo doméstico entre hombres y mujeres. Se ha propuesto, por ejemplo, que los varones se resisten a asumir estas tareas debido a los costos de oportunidad que acarrear (Polatnick, 1984). Toman tiempo y demandan energías (físicas, mentales y emocionales) que pueden ser aplicadas, con mayores réditos, en el trabajo remunerado. Esta hipótesis se basa en la desigualdad previamente existente en el mercado laboral. Según esta lógica, las mujeres que se encargan de la atención a la casa y la familia pierden menos, puesto que sus ingresos en el trabajo remunerado serían menores que los de los varones. Desde esta perspectiva, asignar las tareas del hogar a las mujeres y liberar a los hombres a que realicen su máximo potencial, sin impedimentos, como “ganapán”, sería simplemente una decisión racional.

Se suele atribuir a la Revolución Industrial y la instauración del capitalismo moderno la separación entre la actividad laboral y la vida doméstica. De hecho, la simple separación física entre el lugar en que las personas realizan sus actividades laborales y el lugar en que se desenvuelve la vida familiar dificultan la conciliación del trabajo extradoméstico con las tareas del hogar y de cuidados

—situación que es agravada por las dificultades de transporte en las grandes ciudades modernas. Se trata de un problema de tiempo: generalmente el trabajo remunerado exige la ausencia de las personas durante horas o temporadas, lo que las excluye de algunas de las actividades esenciales para el funcionamiento de la vida familiar.

Varios factores adicionales confluyen para explicar las tensiones y hasta los conflictos y contradicciones que se presentan entre la vida de trabajo y la vida de familia en el mundo contemporáneo. Los modelos tradicionales de familia y los roles de los miembros de familia al interior de ellas han cambiado, como se explicará en el capítulo siguiente. Las mujeres ya no se pueden dedicar a los cuidados de la familia debido al aumento en la participación laboral y el aumento de la jefatura femenina de hogar. Por otra parte, se han dado fuertes cambios en los roles de los menores de edad dentro de los hogares. En épocas pasadas los hijos y las hijas asumían muchas labores domésticas. Hoy se reconoce su derecho a crecer, educarse y desarrollar sus capacidades libres de muchas de estas obligaciones. Otros cambios atañen a la relación entre los hogares y las comunidades locales. Antes, algunos problemas de manejo doméstico podían resolverse haciendo encargos a los vecinos, incluso compartiendo con los vecinos y miembros de la familia extendida algunas de las tareas de cuidado y soporte. En muchos sectores de la sociedad peruana ya no existen estas prácticas y se han debilitado las redes sociales que canalizaban la colaboración entre un hogar y otro.

Durante la historia, la forma en que las funciones del cuidado y atención a las personas han sido distribuidas entre la esfera “privada” (familias) y la esfera pública, es decir, el Estado o el mercado, ha variado. Como respuesta a las nuevas tensiones, actualmente asistimos a nuevos movimientos de este tipo. La preparación de alimentos, por ejemplo, está siendo delegada al mercado y sustituida por la “comida rápida” de un restaurante o por los platos comprados en una carretilla en la calle.

Cada sociedad encuentra su propia combinación de ingredientes para la construcción de un sistema propio de organización de los cuidados. Internamente, dicha organización muestra variaciones que reflejan las diferencias entre estamentos sociales, minorías religiosas y culturales, subculturas y las preferencias de individuos y grupos familiares. En cada caso las soluciones dadas a la distribución de tareas pueden resultar justas o injustas, desde la perspectiva de los derechos y necesidades de todos los involucrados. El problema de la armonización de la vida laboral con la vida familiar y personal se halla en el centro de estos debates. Dicha conciliación es un elemento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Tomando en cuenta la diversidad de situaciones locales, las naciones del mundo han acordado una serie de metas, estándares y convenios que los comprometen a la acción. El Trabajo Decente exige que el trabajo en cuestión pueda ser combinado con la convivencia familiar y con el cumplimiento de las responsabilidades familiares. El Convenio 156 de la OIT sobre trabajadores/as

con responsabilidades familiares exige a los Estados garantizar el derecho al empleo y la no discriminación de hombres y mujeres con responsabilidades de cuidado hacia miembros de su familia. De acuerdo a este instrumento, mujeres y hombres tienen ambos el derecho a desempeñar un empleo, sin ser objeto de discriminación debido a sus responsabilidades familiares. De la misma forma, ambos tienen el derecho a poder desarrollar una vida familiar, además de obtener ingresos. El Convenio 183 sobre protección de maternidad protege la salud de la madre y su hijo/a y la protege de discriminación laboral. Otras normas destinadas a proteger a las mujeres frente a la discriminación en el mundo del trabajo son el Convenio N° 100 (sobre igualdad de remuneraciones) y el Convenio 111 (sobre la no discriminación en el empleo).

En un mundo cada vez más globalizado, también las organizaciones de mujeres y de ciudadanos en general empujan a una revisión de la división sexual del trabajo, el modo de estructurar las relaciones entre los géneros, y las desigualdades entre el poder y la participación de mujeres y hombres en la toma de decisiones.

CAPÍTULO II

La situación actual de trabajo y familia en Perú

Esta sección recorre el trasfondo de la armonización entre la vida familiar y laboral en Perú. Un primer tema es la gran variedad, flexibilidad y movilidad de las familias peruanas. Seguidamente aparece el mundo del trabajo, sobre todo del trabajo informal o atípico que involucra a millones de mujeres peruanas. Para las personas reales, en la vida diaria, la conciliación entre el trabajo y la familia se refiere siempre a formas particulares de trabajo y formas particulares de vida en familia.

1. LAS FAMILIAS PERUANAS

En Perú actual, como en cualquier país moderno, existe una cada vez mayor variedad de familias. La sociedad se está urbanizando, lo cual ha traído nuevas opciones de vida que se hacen posibles sólo en la ciudad. Los tipos de familia varían y han aumentado los hogares unipersonales, por ejemplo, o los monoparentales, en los que una persona, generalmente una mujer, está a cargo del bienestar de la familia.

Estas y otras situaciones se relacionan con los cambios profundos que se vienen produciendo en la estructura demográfica del país, con efectos en las tasas de dependencia, entre otras variables. Se ha modificado también la oferta de infraestructura, servicios y el equipamiento de los hogares. Todo esto tiene importantes consecuencias para el funcionamiento de los hogares.

En paralelo, se vienen dando fuertes procesos de cambio en las actitudes y aspiraciones de la población peruana. El aumento de la participación laboral femenina, particularmente de las generaciones más jóvenes, junto a otros fenómenos como la migración de las zonas rurales hacia las ciudades, está afectando la oferta de cuidados disponibles en los hogares.

Todo esto hace difícil conciliar de la forma tradicional el trabajo productivo y reproductivo –las tareas domésticas y el cuidado de los miembros de la familia– al interior de los hogares peruanos, lo cual implica importantes tensiones.

a) Algunos tipos de familias peruanas y su funcionamiento

La antropología de la familia en Perú ayuda a visualizar las condiciones que enfrentan diferentes hogares para asegurar su funcionamiento diario y su proyección a futuro. Los intentos de generalizar indudablemente acarrear grandes riesgos, más aun cuando se están dando procesos muy rápidos de cambio en zonas del país que se han convertido en polos de inversión. Sin embargo, la casuística nos aporta algunos referentes útiles para la discusión posterior. La bibliografía coloca en primera plana dos tipos de familia que tienen un peso numérico importante y que a la vez son emblemáticos en los imaginarios populares y también en los de los funcionarios y voceros de opinión.

La familia andina rural se construye sobre una lógica de autosuficiencia de la familia nuclear, basada en la colaboración entre los cónyuges, la participación de los hijos e hijas en la estrategia económica, e intercambios con unidades similares emparentadas consanguíneamente o por lazos de matrimonio. El matrimonio andino, con raras excepciones, es permanente; la pareja debe forjarse como una “yunta” donde cada cual jala con la misma fuerza. El cumplimiento de las tareas domésticas y la buena atención a los hijos son elementos constitutivos del rol de “buena esposa” pero también se espera que las mujeres sean una parte integral del sistema de obtención del ingreso. Muchas veces se les encarga la administración del dinero y el patrimonio. Los varones, desde niños, se adiestran en las tareas del hogar; los hermanos mayores, independientemente de su género, asumen responsabilidades frente a sus hermanos menores. Durante el puerperio, por ejemplo, cuando se considera necesario que la madre tenga un largo período de descanso, el padre de familia asume la cocina y la atención a los hijos. La transferencia intergeneracional de bienes y herramientas de trabajo se inicia a temprana edad. El alto grado de interdependencia de los miembros de familia abre la puerta a conflictos en torno al cumplimiento de las obligaciones de unos y otros y el uso de los recursos comunes (Bolton y Bolton, 1975). Las familias son representadas por sus jefes masculinos en las asambleas comunales, donde se toman decisiones que también pueden afectar las economías domésticas. En muchas comunidades, las mujeres han comenzado a tener acceso a organizaciones como los comités de regantes y a proyectos de capacitación e inversión. Al perturbar las estructuras de poder masculino en el espacio público, tales desarrollos pueden ser resistidos por los varones. Algunos analistas atribuyen el aumento en las tasas de violencia doméstica en las familias rurales andinas a estos procesos de cambio acelerado.

La familia urbana popular continúa muchas de las tradiciones de la familia andina, dado que la mayoría de quienes constituyen este sector (aproximadamente la mitad de la población nacional) son migrantes de lugares rurales en los

Andes. Su organización y funcionamiento se adaptan a las nuevas condiciones sociales, logísticas y económicas de la ciudad (Lobo, 1984; Del Pino, 1990). El matrimonio se vuelve más frágil en un contexto donde los padres, tíos y padrinos no están a la mano para ejercer su papel como consejeros, apoyo y sancionadores de las normas. La construcción y equipamiento de la casa es un proyecto a largo plazo que une a la pareja. En los asentamientos urbanos nuevos, se forjan lazos de ayuda mutua con los vecinos pero estos tienden a decaer con el tiempo. El proyecto comunal –conseguir las instalaciones de agua y luz, obtener los títulos de propiedad– cede ante las crecientes demandas de educar y encaminar a los hijos en un entorno discriminador y hostil.

En ambas familias, urbana y rural, existen altas expectativas de cooperación económica entre los miembros de la familia nuclear y expectativas de apoyo que van y vienen entre las familias extendidas. La pequeña explotación campesina sobrevive en base a un reparto de tareas entre todos, de acuerdo a su género, edad y capacidad. Las empresas y los negocios familiares son comunes en las ciudades (Golte y Adams, 1990; Aliaga, 2002; Ypeij, 2000).² Se dan situaciones donde los integrantes de una misma familia trabajan en forma independiente, cada uno por su lado, pero en un mismo sector de la economía urbana. El padre es albañil, el hijo es electricista, la madre lleva comida cocida a las obras de construcción, la hija atiende en una tienda de materiales de construcción en el vecindario, otro hijo es ayudante en un taller de fabricación de puertas y ventanas. La expectativa de cooperación en las estrategias económicas de los familiares pueden entrar en tensión con ciertos proyectos individuales y también con algunas de las nuevas oportunidades que se les ofrece a los pobladores urbanos y rurales. La oferta que se les hace a las mujeres, por ejemplo, de microcrédito y de participar en proyectos de fomento de la microempresa y asociaciones vinculadas a ellas, puede desatar una competencia por el tiempo de la mujer entre la empresa familiar y un proyecto independiente. La misma contradicción puede repetirse en las relaciones intergeneracionales, cuando los/as hijos/as no aceptan las exigencias de servir como ayudantes y apoyo al ingreso familiar. Tales situaciones generan conflictos en las familias urbanas.

En la sierra de La Libertad, Oths (1999) constató un fenómeno interesante desde la perspectiva del reparto tradicional de tareas por género. Este estudio de antropología médica, cuidadosamente conducido, detectó la condición conocida como debilidad, que afecta preferentemente a las mujeres y se manifiesta a través de síntomas como cansancio, falta de apetito, dolor de huesos y dolor de cabeza, y ocurre sobre todo en unidades domésticas que tienen un “exceso” de hombres en relación con el número de mujeres. Si la familia produce muchos hijos varones y pocas hijas mujeres, o los adultos mayores son en un alto porcentaje varones, la carga de trabajo para cada mujer aumenta notablemente.

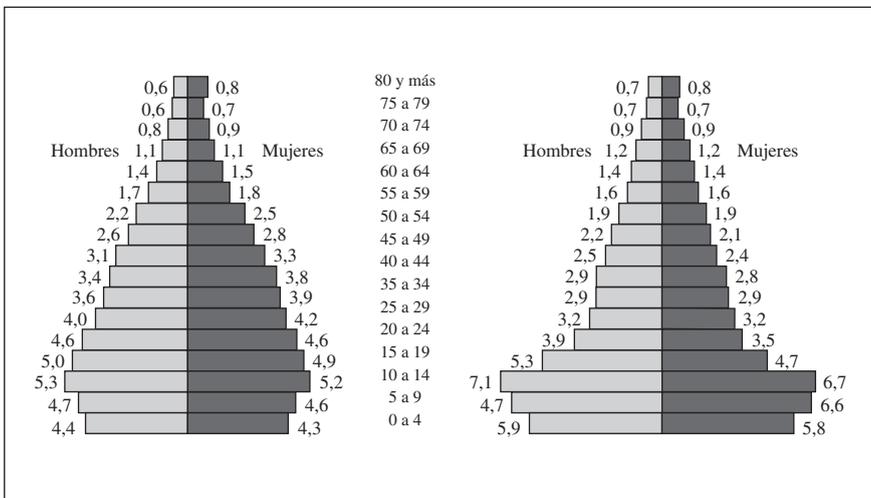
² Se calcula que la cuarta parte de las empresas en Perú corresponde a empresas familiares, entre las informales de pequeña escala y algunas de las más grandes del país.

Las circunstancias son propicias para que una o más de las mujeres caiga con debilidad (condición que la biomedicina podría diagnosticar como anemia, depresión o agotamiento). Frente a estos riesgos, tanto mujeres como hombres procuran asegurar que tengan niños y jóvenes asistentes de su propio género que pueden colaborar en la economía familiar. En la aldea de Churgurpampa donde realizó su estudio, Oths (1999:294) encontró que el 14% de los hogares contenían a niños y/o niñas adoptadas de modo informal. La explicación que se desprende es la necesidad que perciben las familias campesinas de mantener la paridad por género en la fuerza laboral de la unidad doméstica.

b) La situación demográfica de fondo

Estos tipos de familia están cambiando, lo cual está asociado a importantes transformaciones en la demografía y en la estructura misma de los hogares. Con respecto a la primera, una diferencia fundamental en Perú es la que separa las zonas urbanas de las zonas rurales. La pirámide demográfica, por ejemplo, es más ancha en las zonas rurales y la proporción de población joven y adulta es considerablemente menor en comparación con las zonas urbanas. La estructura porcentual global por sexo y edades de la población urbana y rural difiere notablemente (gráfico 1). Las diferencias se deben, entre otros factores, a las desigualdades en el acceso a la salud reproductiva y a un sostenido patrón de migración del campo a la ciudad de la población joven y adulta rural.

Gráfico 1. Perú: estructura porcentual de la población, por área de residencia y sexo, según grupos quinquenales de edad, 2006 urbana-rural



Fuente: INEI, 2007.

La tasa global de fecundidad en el país tiende a decrecer. No obstante, la caída es notablemente mayor en las zonas urbanas. Según la CEPAL (2009), la tasa global en 2005-2010 fue de 2,6 hijos por mujer, cuando hace veinte años (1985-1990) era 4,1. En las zonas rurales, la tasa sigue siendo de 3,6 hijos por mujer.

Simultáneamente, el tamaño de los hogares ha ido disminuyendo. De acuerdo a la CEPAL (2010) el tamaño promedio de los hogares urbanos en 2001 era 4,5 personas, y para 2008 ha bajado a 4,0 personas. Se observan importantes diferencias entre los grupos socioeconómicos. Los hogares de primer quintil tienen en promedio 4,8 miembros, mientras que las familias del quintil de mayores ingresos se componen de 3,1 personas.

El porcentaje de mujeres que son jefas de hogar va en aumento. De acuerdo con los datos del Censo 2007, un 28,5% de las familias peruanas son lideradas por una mujer, mientras que en 1993, lo eran el 23,3% de las familias. En Lima Metropolitana el porcentaje es de 33,2%. Esto significa que hoy, casi un tercio de los hogares peruanos es liderado por una mujer.

El matrimonio formal va en retroceso frente a la convivencia y también frente a la soltería. En el 2006, entre las mujeres en edad reproductiva, el 27,9% estuvo casada (frente a 40,1% en 1986) y las convivientes fueron 27% del total (frente a 17,9% en 1986).³

A pesar de la disminución de la fecundidad en Perú, el embarazo adolescente no ha caído. De acuerdo a los datos de la Encuesta Demográfica y de Salud Familiar no se observan cambios significativos en este sentido en los últimos nueve años. Según los resultados de la ENDES Continua 2009, del total de adolescentes de entre 15 y 19 años, el 13,7% ya estuvo embarazada, mientras que el 13,0% lo estuvo en 2000. El embarazo adolescente es particularmente alto entre las mujeres sin educación (47,9%) y con educación primaria (32,5%) y en el quintil de menores ingresos (27,2%). En el área rural la proporción es mucho mayor (22,2%) que en Lima Metropolitana (8,1%) (INEI, 2009).

Los embarazos adolescentes pueden afectar de forma importante las oportunidades educacionales y laborales de las jóvenes, en un contexto social en que los sistemas tradicionales de apoyo familiar se están debilitando y el madresolterismo está en aumento. Oliart (2008) analiza los factores que están contribuyendo a este nuevo patrón en las comunidades rurales. Tradicionalmente en las comunidades campesinas de los Andes se practicaba el matrimonio de prueba (*servinakuy*), con el permiso y bajo el cuidado de los padres y familiares de ambos novios. Se buscaba que la pareja tuviera hijos, y en el caso de que no siguieran adelante en la relación, éstos serían acogidos por los abuelos u otros familiares. Oliart demuestra cómo las ideas e instituciones que sustentaban esta práctica están desapareciendo frente a prácticas nuevas, como las migraciones a la ciudad de los adolescentes varones (en mucho menor grado, de las mujeres

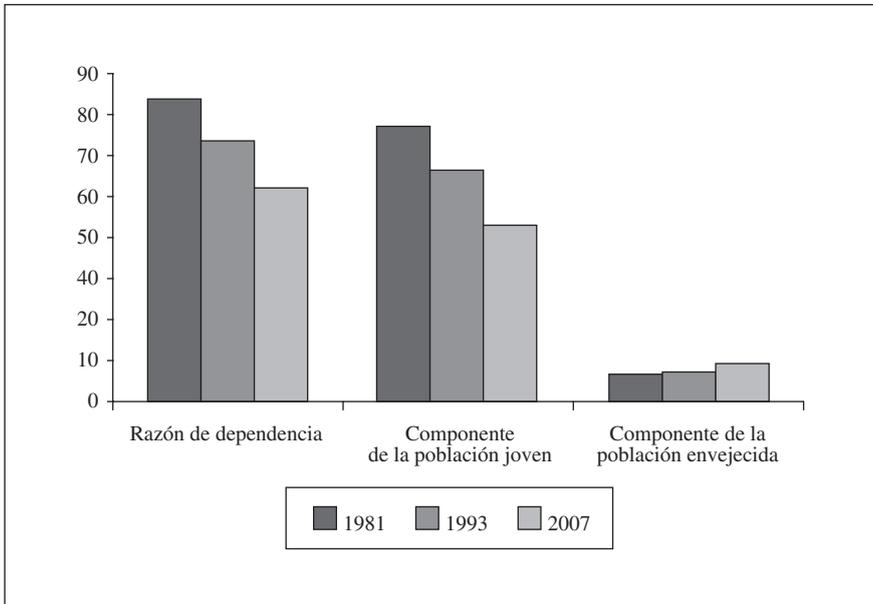
³ INEI. ENDES 1986 y Continua 2004-2006.

adolescentes) para estudiar y trabajar. Las jóvenes mujeres corren el riesgo de quedarse en el desamparo e iniciar la vida de adulta como madre sola, vulnerable social y económicamente y desprestigiada frente a la comunidad.

Por otra parte, un estudio comparativo de once países auspiciado por la Organización Mundial de la Salud (Güezmes, Palomino y Ramos, 2002) registró en la sierra sur del Perú que la alta tasa de violencia doméstica en contra de las mujeres era justificada por los hombres por el incumplimiento de las tareas domésticas o faltas en la calidad de cuidado que las mujeres prodigan a los/as hijos/as.

Una de las principales consecuencias de los procesos demográficos de larga data, de cambios en los patrones de fecundidad, mortalidad y la estructura etaria de la población, es la disminución de la tasa de dependencia. Se estima que la proporción de población en edad de trabajar continuará creciendo más rápidamente que la población dependiente en edad escolar o en edad de retiro. Estas proyecciones hacen prever que, bajo las condiciones políticas y económicas actuales, los ingresos per cápita y la capacidad de ahorro y consumo familiar de la población se incrementarán progresivamente; entretanto, una proporción menor requerirá de inversiones en educación y salud. Este fenómeno, conocido como el “bono demográfico”, alcanzaría su punto más alto en Perú entre los años 2025 y 2030.

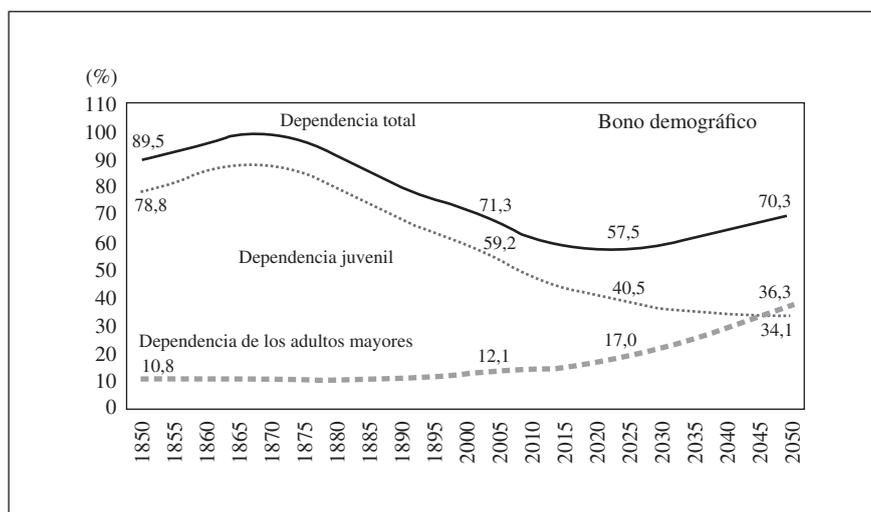
Gráfico 2. Tendencia, razón de dependencia de la población y sus componentes



Fuente: INEI 2008.

Con base en los datos de los tres últimos Censos Nacionales (1981, 1993, 2007), el gráfico 2 ilustra cómo la razón de dependencia de la población ha ido disminuyendo progresivamente en las últimas tres décadas. La caída en la tasa de dependencia de niños y adolescentes alcanzaría su punto más bajo entre 2025 y 2030 (Aramburú y Bustinza, 2002:63). Mientras tanto, seguirá una ligera tendencia al alza entre la población adulta mayor. Como se observa en el gráfico 3, la tasa de dependencia de los adultos mayores casi se triplicará para el 2050.

Gráfico 3. Evolución de las tasas de dependencia total, juvenil y de adultos mayores, 1850-2050



Fuente: Tomado de Aramburú y Bustinza (2007: 63).

Para un estudio en proceso sobre las “cadenas globales de cuidado” en Perú (UN-INSTRAW) se encomendó una serie de cálculos acerca de las tasas de dependencia y la forma en que las responsabilidades de cuidado se reparten entre diferentes grupos demográficos (Montes y Romero, 2009). El primero, índice de dependencia medurado, refleja la carga potencial de cuidado que la población entre 15 y 74 años afrontaría al tener que cubrir las necesidades del resto de la población (menores de 15 años y mayores de 74 años) (cuadro 1). A nivel nacional, este índice es de 1,85; esto significa que para cada individuo de entre 15 y 74 años existen potencialmente 1,85 personas que son dependientes de él o de ella. El índice de dependencia intensificado considera como dependientes a las personas menores de 18 años,

y considera como cuidadoras a las personas entre 18 y 74 años. En este caso, son en promedio 2,18 dependientes por cuidador/a. Considerando únicamente a la población femenina como cuidadora la tasa sube a un promedio nacional de 4,29 dependientes por mujer.

Como ocurre con tantas variables que reflejan las condiciones de vida en Perú, las zonas geográficas y las divisiones políticas asumen gran importancia. Los índices mayores de dependencia se presentan en las regiones amazónicas, que tienen un fuerte componente de población rural y en la sierra sur del país. En todas las regiones, pese a una cierta tendencia a la concentración de las personas mayores en las grandes ciudades, hay más dependientes niños/as y adolescentes que adultos/as mayores.

Además de estos grupos de personas dependientes, existen otros grupos que requieren de cuidados, como son las personas con enfermedad crónica o discapacidad, que no están considerados en los datos ya mencionados. Esta situación afecta a casi el 12% de hogares urbanos y casi el 8% de hogares rurales (cuadro 2). La condición más frecuente es la ceguera, aunque también lo son las dificultades de movilidad.

c) Las transferencias intergeneracionales

Las exigencias de cuidado dependen en parte de lo que se considera la inversión esperada, por parte de la generación adulta, en el futuro bienestar de los/as hijos/as y otros/as dependientes de la generación que sigue. Se espera que estas atenciones sean revertidas en el futuro, cuando las personas mayores requieran de la ayuda y el apoyo de las/os jóvenes.

En la actualidad, las transferencias familiares cumplen un papel fundamental en el sustento de las personas cuya capacidad para generar ingresos propios se ve reducida por motivos de discapacidad o vejez. Según Frisancho y Nakasone (2007), cerca de la mitad de los hogares con jefes mayores de 65 años recibe transferencias familiares. Esta situación se ha mantenido durante un largo tiempo, pese a las reformas del sistema de pensiones, y pese a ciertos programas que pretenden auxiliar a la población adulta mayor. El nivel de las pensiones es bastante bajo en comparación con el costo de vida. Además, las personas que trabajaron su vida laboral en el sector informal quedan excluidas del sistema, así como también las mujeres que se dedicaron a las tareas no remuneradas del hogar. Otros grupos como las trabajadoras del hogar enfrentan problemas en comprobar la existencia de la relación laboral y la continuidad del empleo.

Entretanto, hay motivos para pensar que se estaría produciendo un traslado de las funciones de atención al hogar y a los integrantes de la familia, desde la generación adulta hacia la generación de los hijos y, sobre todo, a las hijas cada vez más pequeñas. Este fenómeno viene ocurriendo desde los años 80 y 90, época de auge de los programas sociales de respuesta frente a la pobreza que se apoyaban en el trabajo voluntario de las mujeres pobres, quienes los

Cuadro 1. Perú: índices de cuidado por tipo de índice y departamento, 2007

Departamento	Índice de dependencia medurado			Índice de dependencia intensificado	
	Agregado	Juvenil	Senil	Por mujer	Agregado
Amazonas	2,14	1,09	0,06	5,29	2,56
Ancash	1,91	0,83	0,08	4,53	2,29
Apurímac	2,18	1,09	0,09	5,25	2,68
Arequipa	1,72	0,65	0,07	3,92	2,02
Ayacucho	2,11	1,03	0,09	5,02	2,54
Cajamarca	2,03	0,96	0,07	4,81	2,44
Callao	1,72	0,66	0,06	3,84	1,98
Cusco	2,00	0,94	0,07	4,71	2,38
Huancavelica	2,26	1,18	0,08	5,35	2,73
Huánuco	2,12	1,06	0,06	5,07	2,54
Ica	1,79	0,73	0,07	4,12	2,11
Junín	1,94	0,88	0,06	4,54	2,31
La Libertad	1,88	0,81	0,07	4,35	2,23
Lambayeque	1,86	0,79	0,07	4,19	2,20
Lima	1,68	0,61	0,06	3,77	1,94
Loreto	2,16	1,13	0,04	5,30	2,57
Madre de Dios	1,83	0,81	0,02	4,72	2,06
Moquegua	1,67	0,61	0,07	3,96	1,93
Pasco	1,91	0,87	0,04	4,67	2,26
Piura	1,95	0,89	0,07	4,57	2,32
Puno	1,92	0,84	0,08	4,54	2,30
San Martín	1,98	0,94	0,04	5,00	2,33
Tacna	1,69	0,64	0,04	3,83	1,93
Tumbes	1,83	0,78	0,05	4,39	2,11
Ucayali	2,04	1,01	0,04	4,95	2,40
Perú	1,85	0,79	0,07	4,29	2,18

Fuente: INEI. Elaboración Montes y Romero, 2009.

Cuadro 2. Hogares con algún miembro con discapacidad

Área de residencia	Total de hogares		Hogares con algún miembro con discapacidad	
	Absoluto	Porcentajes	Absoluto	Porcentajes
Total	6,754,074	100	735,334	10,9
Urbana	5,131,349	100	609,972	11,9
Rural	1,622,725	100	125,362	7,7

Fuente: INEI, 2008.

implementaban en sus barrios y comunidades. Este trabajo, que no era reconocido como tal, implicaba una importante carga de tiempo y esfuerzo para las mujeres, generando nuevas tensiones e incluso casos de violencia por parte de los esposos, debido a este nuevo rol (Córdova, 1992). Cuando la dirigencia se convertía en un trabajo a tiempo completo, las hijas de estas mujeres tuvieron que reemplazarlas en las tareas domésticas. Las madres dirigentes reconocían los riesgos que esto implicaba para la asistencia escolar de sus hijos y particularmente hijas. Visto retrospectivamente, podemos identificar aquí los síntomas de contradicciones no resueltas de la incorporación de mujeres en importantes funciones políticas y sociales, sin contemplar el papel que se les atribuía en la organización de los cuidados.

Por otra parte, hoy probablemente más y más niños y niñas están en autocuidado o bajo el cuidado sus hermanas u otros niños y niñas. A menudo son los niños o sobre todo las niñas quienes están a cargo del cuidado de personas adultas. Estos son patrones que se constatan en todo el mundo como parte del “déficit del cuidado” que comienza a manifestarse. En Perú, es indudable que una cantidad considerable de trabajo doméstico infantil permanece escondida al proceder bajo el techo y en la privacidad de los hogares propios y ajenos.

d) El equipamiento y el entorno de las casas

Un estudio encargado por la OIT a principios de los años 80 reconoció la importancia de las condiciones materiales de la casa y su entorno para la administración de los hogares (Hoyle y Tueros, 1984). La calidad de construcción de la vivienda y la dotación de servicios básicos influyen fuertemente en la carga de tiempo y esfuerzo que implica el trabajo doméstico y la atención de sus miembros. También afectan los factores como el saneamiento ambiental, el tipo de vecindario y los niveles de seguridad y sociabilidad que ofrece y la presencia de medios de comunicación y transporte.

De acuerdo con el Censo de 2007, salvo un estrato pequeño y privilegiado, los hogares peruanos presentan grandes retos para las personas que, dentro de ellos, deben realizar la preparación de alimentos, la limpieza de enseres, el lavado y el mantenimiento de ropa, asegurando niveles adecuados de higiene de la casa, los muebles y las posesiones de la familia.

El cuadro 3 refleja la presencia de servicios básicos en las 6.400.131 viviendas que se censaron en Perú en el 2007. A nivel nacional, algo más de la mitad de las viviendas tiene acceso a agua potable dentro de la vivienda. El resto la trae de un pilón, la compra de un camión cisterna, o la consigue de un pozo, río o manantial. Sin embargo, es de notar que incluso teniendo acceso a la red pública, no significa que el agua esté permanentemente disponible. Las horas y días de servicio pueden ser limitados.

Cuadro 3. Servicios básicos presentes en las viviendas
(porcentajes)

Tipo de servicio	Zona urbana	Zona rural	Total Perú
Agua potable o entubada	69	13	55
Luz eléctrica (red pública)	89	30	74
Servicios higiénicos con conexión a la red de desagüe	63	2	48

Fuente: Censo 2007. Elaboración propia.

Para el país en conjunto, el cemento es el material predominante de los pisos en casi las tres cuartas partes de las viviendas, mientras que la tierra lo es en la cuarta parte. Estos son pisos que hay que baldear, barrer o de otro modo mantener limpios con el esfuerzo de quienes se encargan de las labores domésticas.

Cuadro 4. Artefactos domésticos presentes en los hogares*
(porcentajes)

Tipo de artefacto	Zona urbana	Zona rural	Total Perú
Refrigerador o congeladora	42	2	32
Cocina a gas o electricidad	73	6	57
Lavadora de ropa	19	0	14

Fuente: Censo 2007, elaboración propia.

* Algunas viviendas pueden contener más de un hogar.

En el total de 6.754.074 hogares que existen en el país se hallan grandes deficiencias en lo que respecta a las posibilidades de comunicarse y coordinarse entre los miembros del hogar y con servicios e instituciones. En las zonas rurales, menos del 10% de los hogares poseen algún tipo de servicio de comunicaciones (telefonía fija o celular, Internet, TV por cable). La cifra correspondiente para la zona urbana es 67%. Esta situación significa una carga adicional de tiempo y energía.

La seguridad física de la casa y del barrio son factores adicionales que condicionan fuertemente la administración de los hogares y las posibilidades de hacer salidas. En los barrios nuevos que se crean alrededor de Lima y otras ciudades, las familias suelen dejar a una persona permanentemente en la casa como guardián. La inasistencia de los niños y las niñas al colegio responde frecuentemente a esta necesidad. Entre vecinos y vecinas se ayudan

informalmente “echando ojo” a la casa y en algunos vecindarios se organizan sistemas formales de rondas. Tales prácticas implican la dedicación de tiempo a reuniones y coordinaciones entre los vecinos. La delincuencia callejera, asociada crecientemente al consumo y comercio de estupefacientes, es una importante fuente de preocupación, y puede causar reluctancia entre las mujeres hacia salir a trabajar fuera del hogar, o ausentarse por largos periodos.

Las comunidades rurales tienen insuficiente vigilancia policial y más bien dependen de sus propias autoridades como comités de autodefensa o clubes de madres y juntas vecinales para deslindar conflictos por tierras, animales, robos, raptos, agresiones y violaciones.

El saneamiento ambiental en los alrededores de la vivienda también tiene un peso importante en los presupuestos de tiempo, mano de obra, energías y dinero que las familias consideran como parte de la gestión de los hogares. Además, en los barrios urbanos nuevos, o los barrios antiguos, los habitantes llevan adelante proyectos autogestionarios de mejoramiento del ambiente.

Las viviendas, en las que las tareas domésticas y de atención a las personas toman lugar, están insertas en comunidades, asentamientos y vecindarios concretos. Por esto, la gestión del hogar implica una función de representación que emerge con particular nitidez en el caso de familias pobres. Esta función y las labores que se desprenden del mantenimiento de las viviendas y las relaciones con el entorno afectan la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar.

2. EL TRABAJO Y SUS CONDICIONES

La forma en que se organizan los cuidados en una sociedad no está afectada solamente por los cambios en la estructura y la organización de la vida familiar, sino también por las transformaciones ocurridas en el mundo del trabajo. Para entender la posición de las mujeres peruanas en el mundo del trabajo, es útil sentar un marco general que caracterizan la situación del empleo y el mercado laboral del país.

La década final del siglo XX representa un momento importante en este respecto, debido a las reformas económicas y laborales que se promovieron hacia una mayor flexibilización del mercado de trabajo. La reducción de los costos de despido, la ampliación de los contratos temporales y las presiones sobre los costos no salariales, tuvieron efectos en el aumento de la inseguridad e inestabilidad de empleos. Simultáneamente, se aplicaron políticas de apertura comercial y reajuste en el sector público. La reorientación de las políticas, acorde con el Consenso de Washington, coincidió con un aumento en la oferta laboral debido a la migración desde las zonas rurales hacia las ciudades (estimulada en parte por la violencia política de los años 80), el fuerte crecimiento demográfico y el ingreso de cada vez más mujeres al mercado del trabajo (Jaramillo, Ñopo y Díaz, 2007).

Como tendencia general, los trabajos “atípicos”, exentos de los beneficios asociados a una relación laboral formal han aumentado. Un alto porcentaje del empleo en Perú es informal. Saavedra (citado en Jaramillo, Ñopo y Díaz, 2007:239) lo calcula en alrededor del 50%, según la definición que se aplica. Las investigaciones hablan de la creación del empleo “de calidad más bien baja” en las condiciones actuales. Saavedra detecta tendencias como la sustitución de trabajadores adultos por jóvenes, la reducción significativa de la duración del empleo y el aumento de los contratos vía modalidades no permanentes, y “un aumento global de la productividad (por trabajador y por hora) y de los ingresos promedio, pero muy diferenciado según tipos de empleo y calificación, a la par que un aumento del retorno a la educación” (Saavedra, citado en Jaramillo, Ñopo y Díaz, 2007:239). La CEPAL utiliza la definición de “empleos de baja productividad”, y calcula que casi 60% de los/as peruanos/as trabaja en este sector.

Todas las investigaciones sobre el mercado laboral peruano a partir de las reformas hablan de una caída de la sindicalización (aunque la tendencia venía de antes) y una pérdida de la capacidad de negociación de los y las trabajadores/as frente a las empresas.

Estas tendencias han generado mayor inseguridad sobre las posibilidades de proveer ingresos y, en muchos casos, una mayor intensidad de las jornadas laborales y menos tiempo disponible para los cuidados familiares.

a) Participación laboral femenina

La participación laboral de las mujeres peruanas ha aumentado continuamente en las tres últimas décadas. Hoy, ellas componen el 45% de la fuerza laboral del país. De acuerdo a los datos de la CEPAL, la tasa de participación femenina llega actualmente a un 65%, mientras que la masculina llega al 84%, existiendo aún una brecha de 19 puntos porcentuales.

Este aumento importante responde, por una parte, a las necesidades económicas de los hogares. Sin embargo, también refleja el nuevo papel de la mujer en la sociedad y el aumento de los niveles educativos y la disminución del número de hijos.

Los niveles de desempleo y de subempleo de las mujeres son más altos que los de los hombres, demostrando que ellas encuentran mayores barreras para insertarse en el mercado de trabajo.

Jaramillo, Ñopo y Díaz ubican la discusión acerca de las mujeres en el mercado laboral bajo el rubro de “Grupos vulnerables”, y resumen la situación de la siguiente manera:

“En un mundo en el que la participación de las mujeres en los mercados de trabajo ha mostrado cambios importantes, Perú no ha sido la excepción. No sólo la participación laboral femenina ha aumentado notablemente, sino que este aumento ha venido acompañado de cambios en las características de capital humano. En los mercados de trabajo, la mujer promedio muestra más años de escolaridad y de

Cuadro 5. Tasa de actividad, tasa de desempleo y tasa de informalidad, 2007

Sexo	Tasa de actividad	Tasa de desempleo abierto (zonas urbanas)	Tasa de informalidad (sectores de baja productividad, zonas urbanas)
Hombres	85	5,1	52,9
Mujeres	64	6,9	67,1

Fuente: CEPAL, Panorama Social 2009.

experiencia. Sin embargo, hay brechas de género aún muy amplias en comparación con el resto de los países de América Latina y del mundo. En Perú aún existe una alta segregación ocupacional por género, es decir, la prevalencia de “ocupaciones de hombres” y “ocupaciones de mujeres” es aún marcada. Las brechas salariales, altas también, no han disminuido en los últimos quince años. Tal reducción sí se ha dado, aunque de manera heterogénea, en los otros países de la región” (Jaramillo, Ñopo y Díaz, 2007:264).

A pesar de que las formas atípicas e informales de trabajo afectan a toda la población peruana, las mujeres se concentran en categorías de empleo que permanecen al margen de muchos de los debates sobre el trabajo decente, la defensa de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras, y la sindicalización. Según la CEPAL, un 67,1% de ellas se ubica en el sector informal o de baja productividad. La mayoría de ellas son trabajadoras independientes no calificadas. Casi el 30% de la fuerza laboral femenina se ubica en la venta al por menor, especialmente ambulatoria.

Al analizar la inserción laboral de las mujeres a nivel de las ramas de actividad, se puede observar que las mujeres predominan en servicios, y son alrededor del 95% de las trabajadoras del hogar, ocupación que abarca el 7,2% de la fuerza laboral femenina. Oficialmente, el 29% de las mujeres se ubica en la agricultura, ganadería y pesca, aunque estas son ramas especialmente afectadas por la subestimación.

El hecho de que las mujeres que se incorporen mayormente en ocupaciones estereotipadas como femeninas, está fuertemente relacionado con las diferencias salariales por género.

A partir de 1992 se han observado fluctuaciones similares entre el Índice de Duncan, de segregación laboral por género, que han coincidido con las brechas salariales por sexo (Jaramillo, Ñopo y Díaz, 2007:266).

Los ingresos laborales de las mujeres peruanas en 2008 equivalían en promedio a un 65% de los hombres. De acuerdo al informe “La mujer en el mercado laboral peruano”, la brecha entre los ingresos laborales de hombres y mujeres aumentó entre los años 2006 y 2008. En este periodo los ingresos de las mujeres crecieron un 14,4% frente a un 24,8% en el caso de los hombres. Las brechas son mayores en las empresas privadas y las empresas más grandes, que requieren mayor calificación. Los ingresos de las mujeres son

Cuadro 6. Distribución porcentual de la PEA ocupada de 14 años y más en Lima Metropolitana, por sexo y según rama de la actividad, 2007

Rama de actividad económica	Grupo de edad y sexo	
	Hombre	Mujer
Extractivas (agricultura, ganadería, pesca y minería)	85,2	14,8
Industria manufacturera	68,4	31,6
Construcción	99,4	0,6
Comercio	44,0	56,0
Servicios no personales	66,4	33,6
Servicios personales	49,7	50,3
Hogar	4,9	95,1

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Informe Estadístico 2007.

Cuadro 8. Ingreso laboral semanal promedio por sexo, según estructura de mercado, 2008

(en nuevos soles)

Estructura de mercado	Ingreso laboral promedio			
	Total	Hombre	Mujer	Ingreso fem. como proporción del ingreso masc.
Sector público	1514	1691	1287	76,1%
Sector privado	1114	1218	883	72,5%
De 2 a 9 trabajadores/as	816	873	689	79,0%
De 10 a 49 trabajadores/as	1051	1147	854	74,5%
De 50 y más trabajadores/as	1810	2009	1341	66,7%
Independiente	501	592	3916	6,0%
Profesional	1155	1201	1068	89,0%
No profesional	478	565	373	66,0%
Resto (incluye trabajadores/as de hogar y otros)	529	596	5228	7,6%
Total	860	1002	653	65,2%

Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares, sobre Condiciones de Vida y Pobreza. Continua 2008.

Elaboración: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2008.

Nota: El cálculo del ingreso laboral excluye a los trabajadores familiares no remunerados y a los que no perciben ingresos.

particularmente bajos en las zonas rurales (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2008).

Ñopo, utilizando una metodología de emparejamiento, halló que la proporción de la brecha salarial no explicada por las características de las personas (capacitación, experiencia, etc.) es de alrededor del 28%. La brecha es más grande en los rangos de ingresos menores, es decir, las mujeres más pobres sufrirían más discriminación en razón de su género que las mujeres de estratos profesionales y de cuello blanco. El mismo investigador encontró que la brecha tiende a aumentar en períodos de recesión y reducirse en períodos de expansión (Jaramillo, Ñopo y Díaz, 2007:274).

Además, una cantidad importante de trabajo femenino no es compensado con un sueldo o pago en dinero. El trabajo voluntario comunitario ocupa a muchas mujeres en barrios urbano-marginales y comunidades rurales. Muchas niñas y mujeres colaboran en empresas familiares, lo cual es entendido como su obligación por pertenecer al hogar. Como proporción de la PEA, los trabajadores familiares no remunerados han ido reduciéndose lentamente en los últimos años. En el año 2008, este sector conformaba un 14,8% de la población económicamente activa. La gran mayoría de estas trabajadoras son mujeres y el 23% de las trabajadoras peruanas se desempeñan en este sector. La categoría alude a situaciones en las cuales una mujer, probablemente encargada de las labores domésticas y también de la atención a una o más personas que se quedan en el hogar, divide su tiempo y energías entre estas actividades y cómo atender a clientes en una bodega en la casa, expender balones de gas u otro producto desde un garaje o una tienda al lado de la casa, o colaborar en las actividades de un taller de producción ubicado en el patio o al interior del hogar.

La irregularidad, informalidad e invisibilidad del trabajo de muchas mujeres implica fuertes diferencias entre la vida laboral tal como la experimentan los hombres, por una parte, y la vida laboral tal como la experimentan las mujeres, por otra. Estas diferencias están íntimamente asociadas con los roles tradicionales de ambos, y la forma en que las responsabilidades de cuidado recaen en las mujeres y condicionan su inserción laboral. Como lo destaca un reciente estudio del Banco Interamericano del Desarrollo, factores como el trabajo a tiempo parcial y las frecuentes interrupciones en las carreras laborales que se asocian con la tenencia de hijos/as y otras responsabilidades familiares perjudican a las mujeres en el mundo del trabajo (Atal, Ñopo y Winder, en prensa). Las tareas domésticas y de cuidado muchas veces significan a las mujeres una segunda jornada laboral, mientras que en el mercado laboral ellas deben enfrentar una situación de desventajas en términos de jornadas y horarios de trabajo, las relaciones de subordinación, la posibilidad de ejercer control sobre las actividades a realizar y la compensación que se recibe por ellas. El retiro de la vida laboral activa y la posibilidad de acceder a un seguro de salud y una pensión de jubilación también marcan diferencias importantes entre los géneros, casi siempre en desmedro de las mujeres.

Los estudios sobre el empleo femenino nos alertan de los riesgos de subestimación en los datos respectivos, lo cual dificulta cualquier discusión sobre el empleo femenino. La relación con la vida familiar no es una excepción. Las actividades laborales de muchas mujeres no se visibilizan, y en muchos casos sus ingresos no son separados de los ingresos familiares, por lo cual su contribución se diluye. A veces ellas mismas no se reconocen como trabajadoras.

b) El caso especial del trabajo del hogar remunerado

El trabajo remunerado del hogar es otro rubro de empleo femenino que absorbe gran cantidad de trabajadoras. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo considera que existen 454.000 trabajadoras⁴ del hogar a nivel nacional. De éstas, 228.000 se hallan en Lima Metropolitana. Para SINTRAHOGARP, sindicato de trabajadoras domésticas, la cifra global real se aproxima a 700.000. La tendencia es la disminución de la proporción de mujeres adultas en esta ocupación, en la presencia de mejores opciones laborales. En eso ha influido el aumento de la escolaridad de la población femenina en general y los programas de capacitación laboral y formación de microempresas. Toman su lugar en el servicio doméstico jóvenes y adolescentes, y se estima que hoy el 35% de las trabajadoras del hogar son niñas y adolescentes de entre 12 y 18 años. En muchos casos las jóvenes entienden su pase por esta ocupación como una fase temporal y muchas de ellas son migrantes del campo que necesitan un período de adaptación a la ciudad, mientras ubican oportunidades de capacitación e inserción laboral.

Las estimaciones acerca del porcentaje de hogares peruanos que cuentan con una o más trabajadoras del hogar van del 5 hasta el 18%. No existen datos exactos sobre la cantidad de trabajadoras ni de hogares que las emplean, debido al importante subregistro del trabajo doméstico. Esto significa que las trabajadoras ejercen la ocupación informalmente, sin contrato o garantías de derechos laborales. Existen hogares que contienen un personal doméstico múltiple y especializado, como también existen hogares donde una trabajadora del hogar cubre las tareas de cuidado de la casa y de los miembros de la familia, y además colabora en un negocio familiar. Aún es bastante común la tradición de adopciones informales de niñas en casas de familiares, donde realizan tareas de niñeras o ayudantes.

Recurrir a una trabajadora del hogar permite resolver parte del problema de la organización de las tareas domésticas y/o el cuidado a través de una relación que acarrea un pago o compensación. Aun la trabajadora que no recibe sueldo, recibe casa y comida, una identidad laboral y cierta protección. La ahijada es criada y protegida en la casa de la madrina y, a cambio de su aporte en la

⁴ Como se ha dicho, la vasta mayoría son mujeres, por lo que resulta apropiado usar los marcadores lingüísticos femeninos.

operación del hogar, recibe lo que ella misma puede considerar como una valiosa resocialización dentro de las normas de una clase social superior a la suya. Sin embargo, una relación laboral difusa se presta a innumerables abusos. El hecho de que el lugar de trabajo sea el hogar del empleador, dificulta la organización de las trabajadoras y la fiscalización de los derechos laborales por parte de las autoridades, lo cual aumenta el riesgo del incumplimiento de los derechos laborales, incluso en el caso del trabajo remunerado formal.

La utilización de los servicios de una trabajadora del hogar es una parte de una cadena de cuidados. Las jornadas extensas y condiciones particulares de esta ocupación, como el trabajo “cama adentro”, dificultan la organización de los cuidados en el último eslabón de esta cadena, la familia de la propia trabajadora.

CAPÍTULO III

El Estado: normas y programas

A través de la legislación, el Estado puede regular la forma en que el trabajo y la vida familiar, o los cuidados, son organizados en la sociedad y en las familias. Por otra parte, a través de sus políticas públicas puede facilitar la armonización de estos dos ámbitos.

La legislación peruana y, en grado aun mayor, el diseño de las políticas sociales atribuyen a la pobreza la mayoría de los problemas asociados al mal funcionamiento de las familias. Objetivos “positivos” como equilibrar la carga de trabajo y responsabilidades entre hombres y mujeres, o la búsqueda de equidad en la vida familiar, toman un segundo lugar detrás de los objetivos “negativos”: combatir los efectos de la pobreza, contrarrestar el potencial de violencia doméstica, intervenir en situaciones extremas, evitar el abandono de personas dependientes.

1. LAS NORMAS: TRABAJO, FAMILIA E IGUALDAD

El acceso al trabajo, las condiciones de trabajo de las mujeres y la igualdad de género en el mundo laboral son cuestiones tratadas en múltiples conexiones en la legislación peruana. Se reconoce el trabajo como un derecho de todas las personas y se afirma así el derecho de las mujeres a una fuente autónoma de ingreso y a la seguridad económica que ésta ofrece, incluso pasada la etapa de trabajo activo, durante la jubilación. Asimismo, se afirma el papel de las mujeres en el desarrollo económico del país y se reconocen las capacidades productivas que poseen.

En materia de igualdad de género, Perú ha ratificado varios convenios de la OIT como, por ejemplo, el Convenio 100 sobre igualdad de remuneración, y el Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) (ver recuadro). Con respecto a la conciliación de la vida laboral y familiar, resulta particularmente importante la ratificación, en 1986, del Convenio 156, sobre los/as

trabajadores/as con responsabilidades familiares.⁵ Sin embargo, el país no ha ratificado ninguno de los convenios sobre la protección de maternidad. Es de notar que la legislación nacional que traduce las obligaciones expresadas en los convenios no siempre garantiza su aplicación plena; tal es el caso del convenio sobre la igualdad de remuneración.

a) Protección de maternidad en la legislación peruana

De acuerdo al informe publicado en 2009 por la OIT y el PNUD “el objetivo de la normativa sobre protección de la maternidad y apoyo a trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares es prevenir la discriminación y garantizar el derecho a trabajar remuneradamente sin tener que renunciar a proveer el cuidado de los miembros de la familia que así lo requieran” (OIT y PNUD, 2009).

La OIT ha adoptado en tres ocasiones convenios sobre la protección de maternidad: el Convenio 3, en 1919, el que fue luego revisado, dando lugar al Convenio 103, en 1952 y el cual a su vez fue revisado adoptándose el Convenio 183, en 2000. Perú no ha ratificado ninguno de estos convenios internacionales, sin embargo, es signatario del Convenio 102 sobre seguridad social (norma mínima), de 1952, que reconoce las prestaciones de maternidad como una de las nueve ramas de la seguridad social, y prevé la asistencia médica y pagos periódicos para cubrir la suspensión de ganancias de las madres trabajadoras.

La protección a la maternidad es una intención clara en las leyes peruanas referidas al trabajo. Luego de una suspensión en los años 90, en el auge de la flexibilización laboral entendida como pieza clave en la estrategia de desarrollo nacional, Perú va recuperando la legislación que protege a las trabajadoras de la economía formal frente a la maternidad y la primera etapa de atención al bebé.

Varias de las normas respectivas tienen sus antecesoras en leyes adoptadas en los años 20 y 30 en el marco de las grandes reformas laborales progresistas. Algunas fueron abolidas o atenuadas durante el gobierno neoliberal de los años 90, y han sido gradualmente restauradas en la década presente.

– *Licencia de maternidad*

El Convenio 183 de la OIT define el derecho de las trabajadoras a 14 semanas de licencia remunerada, y a un mínimo de seis semanas de descanso postnatal. Igualmente, el convenio define una licencia adicional en caso de enfermedad, complicaciones o riesgos relacionados con el embarazo (Art. 5).

La normativa peruana garantiza 45 días de descanso prenatal y 45 días de descanso postnatal (Ley N° 26.644 junio 1996), lo cual equivale a aproximadamente

⁵ Los textos de los convenios están disponibles en <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

13 semanas. El descanso prenatal puede ser diferido a opción de la trabajadora, parcial o totalmente, y acumulado al postnatal. La Ley N° 27.402, (enero 2001) introduce flexibilidad para que la madre pueda gozar de la licencia completa aun cuando la fecha del parto no sea la esperada: Si el parto ocurre antes de los 45 días, los días no utilizados se suman al descanso postnatal. Si ocurre después, los días adicionales son considerados y pagados como descanso por incapacidad temporal. En casos de nacimiento múltiple, el descanso es más largo (Ley N° 27.606, de diciembre 2001).

Una licencia más corta (30 días naturales) se aplica en casos de adopción (Ley N° 27.409, enero 2001), de hijos adoptivos hasta los 12 años de edad.

– *Prestaciones por maternidad*

El derecho a prestaciones pecuniarias para compensar la pérdida de ingresos debido a la interrupción de actividades económicas de la mujer es una parte sustancial de la protección de la maternidad, también con el objetivo de impedir que la mujer vuelva a trabajar antes de lo recomendable para su salud. El Convenio 183 señala que las prestaciones deben ser costeadas por el Estado (seguridad social) y no por los empleadores, a no ser que la ley así lo indique, con el fin de impedir la discriminación hacia las mujeres en el mercado laboral. El monto no deberá ser menor a dos tercios del ingreso previo (o el ingreso considerado para calcular las prestaciones de seguridad social).

En Perú, el subsidio de maternidad es pagado a las trabajadoras afiliadas en la Es Salud (anterior seguridad social, con un mínimo de tres meses de aportaciones), y su monto equivale a la totalidad del promedio diario de salario de los últimos cuatro meses (Ley N° 26.790 de 1997).

– *Lactancia*

De acuerdo con el Convenio 183, la mujer tiene derecho a una o varias interrupciones por día, o a una reducción diaria de la jornada laboral, para la lactancia de su hijo/a. Estas deben contabilizarse como parte de la jornada laboral y, por lo tanto, ser remuneradas (Art. 10). La ley peruana establece el derecho de la madre a una hora de descanso para la lactancia en o cerca al lugar de trabajo, finalizado el período de descanso postnatal y hasta que el/la niño/a cumpla un año. Alternativamente, puede postergar el ingreso o adelantar la salida del trabajo por una hora (Ley N° 27.240, de 1999 y Ley N° 28.731 de 2006). La hora se considera efectivamente trabajada para todo efecto legal. Las trabajadoras aseguradas en Es Salud tienen derecho a un subsidio por lactancia, asignado en bonos de leche o dinero hasta que el/la niño/a cumpla ocho meses. (Ley N° 25.143, de 1989). Se calcula que la fuerza laboral femenina que goza de este derecho constituye el 21% del empleo formal.

– *Fuero*

La garantía de que las mujeres no pierdan sus empleos por causa del embarazo y la maternidad, y que al término de la licencia puedan retornar al

mismo puesto de trabajo (o a uno equivalente, con la misma remuneración), es fundamental para asegurar la no discriminación. El Convenio 183 garantiza la continuidad en el empleo, prohibiendo el despido durante el embarazo, la licencia de maternidad y un período determinado después del reintegro al trabajo. En caso de despido, debe ser competencia de su empleador/a demostrar que los motivos no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo/a. Esta inversión de la carga de la prueba consolida la protección del empleo de las mujeres trabajadoras.

En el marco de la legislación peruana, la Ley N° 27.185 (octubre 1999) declara nulo el despido por embarazo si se produce en cualquier momento durante la gestación, o dentro de los 90 días posteriores al parto. Sin embargo, esta protección exige previa notificación sobre el embarazo al empleador, y no prohíbe el despido por “causa justa”.

– *Protección de la salud*

En el Convenio 183 se reconoce por primera vez, a nivel internacional, el derecho a la protección de la salud de las trabajadoras embarazadas o lactantes. Los países miembros deben adoptar las medidas necesarias para garantizar que ellas no sean obligadas a desempeñar un trabajo que sea perjudicial para su salud o la de su hijo/a (Art. 3).

La legislación peruana también prohíbe la realización de labores que pongan en riesgo la salud de la madre y/o el desarrollo normal del embrión y el feto durante la gestación (Ley N° 28.048 de 2003). El empleador asignará a la mujer gestante labores que cumplan con dicho requisito, sin afectar sus derechos laborales. Igualmente, protege la maternidad y la lactancia materna en mujeres viviendo con VIH-SIDA.

b) Responsabilidades familiares

El Convenio 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares fue ratificado por Perú en 1986. Sin embargo, en la legislación nacional existen aún pocas disposiciones que incluyen el concepto de trabajador de ambos sexos con responsabilidades familiares.

El objetivo del Convenio 156 es promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres y la no discriminación hacia todas las personas con responsabilidades hacia hijos/as a su cargo, o hacia otros miembros de su familia que necesiten su cuidado o sostén. El convenio establece la obligación de los Estados de incluir, entre los objetivos de su política nacional, el permitir que estas personas puedan ejercer su derecho a desempeñar un empleo, sin ser objeto de discriminación y “en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales”. Entre otras medidas, plantea el desarrollo de servicios de asistencia a la infancia y a las familias. El convenio va acompañado por la Recomendación 165, que propone que tanto el hombre como la mujer puedan hacer uso de una licencia parental posterior a la licencia

de maternidad, y que ambos puedan obtener un permiso en caso de enfermedad del hijo/a o de otro miembro de su familia directa.

En Perú, una norma importante en este sentido es la licencia de paternidad. Luego de un largo proceso de debate, el Congreso peruano (septiembre 2009) aprobó la Ley 29.409 que concede a los hombres la licencia laboral por paternidad. Tienen derecho a cuatro días libres los padres casados y convivientes. La licencia puede comenzar entre el nacimiento y el día en que la madre y el/la hijo/a son dados de alta.

Existe también la licencia por adopción de 30 días, que se aplica también a los padres adoptantes, pero en el caso de que sean cónyuges, debe ser tomada por la madre (Ley N° 27.409 de 2001).

La legislación peruana no considera otras licencias o permisos por causa de responsabilidades familiares. En este sentido, se puede concluir que el marco legal relativo a la armonización del trabajo a la vida familiar se centra en el momento en que ingresa en el hogar un nuevo hijo o hija. La intención es proteger sobre todo a la madre en tanto vehículos de protección al menor. Históricamente, las normas se inspiraron en la preocupación por la nueva generación y el interés nacional en que los niños y las niñas pudieran iniciar sus vidas en buenas condiciones.

Este es también el caso de la legislación sobre las salas cuna, que se fundamentó en la necesidad de conservar la lactancia materna y la cercanía física de las madres trabajadoras con sus infantes. La norma adoptada en Perú en 1918 que regulaba el trabajo de las mujeres y menores (Ley N° 2.851) obligaba a los centros laborales donde se empleaban 25 o más mujeres mayores de 18 años (Art. 26 de la misma ley, aprobado en 1921) a proveer salas cuna donde las mujeres pudieran amamantar a sus hijos/as. Esta ley fue derogada en 1995, y la nueva normativa relativa a la lactancia ya no contempló un lugar para su realización.

De esta forma, la legislación laboral ha dejado de servir como un marco para las iniciativas del Estado en el ámbito del cuidado infantil y, en Perú, al contrario de sus países vecinos, la legislación no define las responsabilidades de los empleadores en términos de las responsabilidades familiares de sus trabajadores/as. Más bien la normativa que regula hoy el sector de cuidado infantil y hace referencia a la conciliación del trabajo y la vida familiar, se ampara en el Código de los Niños y Adolescentes, la Ley General de Educación, el Plan Nacional de Acción por la Infancia y la Adolescencia y el Plan Nacional de Apoyo a la Familia. Inclusive, el Plan Nacional de Competitividad, del 2005, manda a “Mejorar la atención de la infancia temprana y educación inicial”.

Según la ley General de Educación (N° 28.044 del año 2003), la educación inicial “constituye el primer nivel de la Educación Básica Regular, atiende a niños de 0 a 2 años en forma no escolarizada y de 3 a 5 años en forma escolarizada. El Estado asume, cuando lo requieran, también sus necesidades de salud y nutrición a través de una acción intersectorial”.

El primer objetivo estratégico del Plan Nacional de Acción por la Infancia y la Adolescencia 2002-2010, es “Asegurar una vida sana para niños y niñas de 0 a 5 años”, y en este marco el Plan estableció metas para la cobertura del cuidado y la educación inicial para el año 2010: el 60% de asistencia para los/as niños/as entre 0 y 3 años en programas institucionales de estimulación del desarrollo y el 80% de asistencia en la educación inicial entre 4 y 5 años (MINEDU, 2002).

Uno de los lineamientos de política definidos en el Plan Nacional de Apoyo a la Familia 2004-2011 es la conciliación de la vida familiar y las actividades laborales, tanto en el ámbito público como privado. En el marco de este objetivo se plantean acciones estratégicas como la promoción de la organización de servicios de cuidado infantil en todos los centros de trabajo y velar por el cumplimiento y perfeccionamiento de la legislación laboral relativa a la conciliación.

Actualmente, la iniciativa más importante del gobierno peruano en el campo del cuidado diurno –el Programa Nacional Wawa Wasi (ver sección siguiente)– fundamenta este servicio no como un derecho laboral sino como un derecho de los niños. En el campo de la legislación laboral hay un evidente vacío de medidas que contemplen las etapas posteriores a los primeros meses de vida de los hijos y las hijas de los/as trabajadores/as y que tomen en cuenta la profunda necesidad de reorganizar la vida familiar que implica la presencia de hijos/as y otras personas dependientes en las familias.

c) Legislación para el fomento del empleo femenino

El fomento proactivo del empleo, y en particular el empleo femenino, acarrea retos mayores para la legislación y las políticas públicas. Programas como PROJOVEN que procura preparar a mujeres para el ingreso al mercado laboral en condiciones de igualdad, y PROFECE, que trabajó eficazmente con mujeres microempresarias, no contemplan las responsabilidades familiares como condición de la incorporación de las mujeres al mundo del trabajo. La Ley de Igualdad de Oportunidades exigiría que éstas y otras acciones similares fueran expandidas y reforzadas. No obstante, las normas actuales que promueven la formalización de las micro y pequeñas empresas no se ocupan específicamente de las mujeres microempresarias ni ofrecen respuestas frente a la gran concentración de dichas mujeres en las empresas más pequeñas y en rubros del pequeño comercio.

Sin embargo, las leyes y normas que sustentan varios de los programas estatales, por ejemplo el Programa Nacional Wawa Wasi, contribuyen indirectamente al fomento del empleo femenino. La Ley N° 27.660 (enero 2002) extiende el derecho al Seguro Integral de Salud a las personas que laboran en los Wawa Wasis y las organizaciones de base.

La normativa peruana con respecto al trabajo remunerado del hogar es menos específica que con respecto a otras formas de empleo, y otorga menos derechos a quienes se desempeñan en este sector. La Ley N° 27.986 de los

Trabajadores del Hogar (junio del 2003) limita las jornadas de trabajo y otorga ciertos derechos a vacaciones y gratificaciones anuales. La ley prohíbe el trabajo infantil doméstico en menores de 14 años y regula el trabajo doméstico realizado por adolescentes a fin de evitar su interferencia en los estudios escolares.

La Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (Ley N° 28.983), promulgada en marzo 2007, toca algunas dimensiones de la participación de las mujeres en el trabajo y la economía nacional. Faculta al Estado a aplicar medidas de acción positiva a fin de corregir situaciones de desigualdad, por ejemplo, para modificar los estereotipos de género. Tales medidas pueden concretarse en planes, programas, proyectos y actividades.

En el artículo 6° de la ley, que habla de la no discriminación relativo al el derecho al trabajo productivo, se incluye entre los derechos laborales “la armonización de las responsabilidades familiares y laborales”. Sin embargo, en el texto no se desarrollan medidas concretas en este sentido. De acuerdo a la ley, estos son aspectos que deberían ser abordados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, pero según el Reporte de la Defensoría del Pueblo sobre el Cumplimiento de la Defensoría del Pueblo, no se informa sobre medidas adoptadas en este sentido durante el año 2008 (Defensoría del Pueblo, 2009).

d) Las leyes de familia

El Código Civil peruano señala la responsabilidad compartida de la madre y el padre por la buena marcha del hogar, por su sustento económico y por las labores inherentes a la administración del hogar y la atención a los integrantes de la familia. Concuera con los objetivos de la Ley de Igualdad de Oportunidades al establecer las condiciones para la participación extradoméstica de las mujeres. No obstante, ha sido difícil plasmar los principios enunciados en leyes y en Planes Nacionales. Se asigna gran importancia a la privacidad de los hogares y la libertad de cada pareja de tomar las decisiones que estimen adecuadas sobre su funcionamiento interno, y el Estado permanece pasivo mientras no se incurra en las situaciones que son definidas como violaciones de otros derechos: agresión, negligencia o abuso de dependientes.

La no visualización en la legislación de un “sistema de cuidados”, o de la “organización social de los cuidados”, pone trabas a la capacidad de las normas de colaborar positivamente en asegurar mayores niveles de igualdad en el funcionamiento día a día, año a año, de las familias. Okin (1989), entre tantos otros analistas que vinculan las experiencias en la infancia con los sistemas políticos de los países, insiste en la necesidad de que las nociones de igualdad, justicia y participación sean enraizadas en las vivencias de niñas y niños en sus familias.

A modo de conclusión, se puede plantear que, a pesar de que la legislación peruana cumpla muchos de los principios internacionales relativos a la protección de la maternidad, la normativa no considera aún en un grado

más profundo las responsabilidades familiares que recaen en trabajadores y trabajadoras, más allá del nacimiento y los primeros meses de vida de un/a hijo/a. Otro problema tiene que ver con el cumplimiento de la legislación existente, ya sea por la falta de recursos para la aplicación y evaluación de las políticas públicas, falta de fiscalización, o por el desconocimiento sobre los derechos por parte de la población trabajadora y empleadora. Por otra parte, grandes segmentos de la población no cuentan con los instrumentos de presión, vigilancia, participación e iniciativa que ayudarían a cerrar la brecha entre lo proclamado y lo ejecutado. Estas situaciones afectan la normatividad en todos los planos de interés aquí: la que se refiere al trabajo, los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, la familia como institución y la igualdad de género.

2. PLASMAR LOS PRINCIPIOS EN LA REALIDAD: POLÍTICAS Y PROGRAMAS

Como se vio en el capítulo anterior, el Convenio 156 de la OIT plantea la obligación del Estado de desarrollar servicios comunitarios, públicos y privados de asistencia a la infancia y a las familias para prevenir la discriminación hacia los trabajadores y las trabajadoras con responsabilidades familiares. Asimismo, la Recomendación 165, que acompaña a dicho convenio, define que los Estados deben organizar o facilitar la organización de servicios y medios “adecuados y suficientes, gratuitamente o a un costo razonable, que respondan a las necesidades de estos trabajadores y de las personas a su cargo”.

Las posibilidades de las familias de conciliar los cuidados que son esenciales para su reproducción y el trabajo, necesario para la provisión de ingresos, depende fundamentalmente de sus recursos. Hoy, la mayor parte de las familias no cuentan con una persona que se pueda dedicar exclusivamente a los cuidados familiares. Las familias que cuentan con altos ingresos y pocas demandas de cuidado se encuentran en una situación más favorable, no obstante, la gran mayoría de las familias no puede acceder a los servicios de una trabajadora del hogar, u otros ofrecidos por el mercado.

Por otra parte, Birdsall y Menezes (2007:286-290) hacen la importante acotación: la clase media en países como Perú no deja de ser pobre y vulnerable, vista desde la perspectiva de su capacidad de consumo. Estas estudiosas señalan que, en los 90, “casi el 20% de los niños menores de cinco años del grupo de ingresos medios sufrían de desnutrición crónica” (Birdsall y Menezes, 2007:289). Las reformas estructurales de la década beneficiaron principalmente a los sectores con educación superior, poseedores de capital y activos. Los ingresos de las capas medias –maestras/os, trabajadoras/os de la salud, empleadas/os y oficinistas, autoempleadas/os– permanecen bajos, y estos sectores se alejan de la solución que tradicionalmente utilizaron para el manejo del hogar, la contratación de una trabajadora del hogar.

Por todo esto, el rol del Estado es fundamental en garantizar que las familias de menores recursos puedan combinar, organizar los cuidados sin que esto afecte su capacidad de generar recursos económicos.

En esta sección se examina la forma en que el Estado colabora con las familias en Perú para aliviar las tareas domésticas, las tareas de cuidado a los integrantes del hogar y los conflictos que pueden surgir entre dichas actividades y el trabajo de las personas a cargo de obtener los ingresos de los hogares. En los capítulos subsiguientes se indaga sobre la forma en que otros actores pueden complementar la labor del Estado en esta línea.

El gobierno peruano canaliza su acción a través de un conjunto de programas, la mayoría ejecutados por el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (MIMDES). Aunque se enmarcan en los Planes Nacionales de Apoyo a la Familia, la Niñez, y otros, muchos de estos son anteriores a tales esfuerzos por definir lineamientos y prioridades en la acción estatal que impacta sobre las familias. Para los efectos de este informe se priorizan tres programas o líneas de acción que resultan particularmente relevantes como aportes potenciales al alivio de los conflictos trabajo-familia. El primero concierne al cuidado diurno, el segundo comprende un conjunto de mecanismos de intervención en aras de promover la integración y buen funcionamiento de las familias y el tercero la atención a la población adulta mayor.

a) Cuidado diurno

La acción del Estado peruano en el terreno del cuidado diurno se concentra en el Programa Nacional Wawa Wasi. Este programa fue creado en 1994 con apoyo de la cooperación internacional. En el 2005, MIMDES asumió la conducción y el Estado peruano el financiamiento.

Los Wawa Wasis reciben a niños hasta de cuatro años de edad, utilizando un modelo de cuidado diurno en hogares: en casas de vecinas o centros comunales. Son atendidos por madres cuidadoras, voluntarias capacitadas que reciben una propina equivalente a unos US\$ 70 mensuales. Cada madre se compromete a atender a un grupo de ocho niños, desde lactantes hasta preescolares. Para la provisión de los alimentos, el Wawa Wasi establece un convenio con un comedor o fuente similar en su zona. Además, aprovechan la infraestructura existente (la casa de la madre cuidadora) y también apoyos locales como un comité de gestión. El Programa dota a las casas de un paquete básico de muebles, equipos, materiales de aseo y material de trabajo para los niños y niñas. Las familias usuarias deben acordar con la madre cuidadora un copago diario, que difícilmente pasa de US\$ 1 diario. Dado este esquema de compensación, y dado el riesgo de desgaste de la buena voluntad de la familia de la madre cuidadora, un problema persistente en el Programa es la rápida rotación de cuidadoras. Esto dificulta garantizar la adecuada preparación de las madres cuidadoras, y el soporte y la supervisión necesarios. La selección de las cuidadoras coteja las condiciones de su casa –espacio, salubridad, seguridad– ya que ésta será su lugar de trabajo.

Para ser elegible como usuaria del Wawa Wasi, una madre (o el padre, si estuviera a cargo de los hijos) tiene que estar trabajando, buscando trabajo, estudiando o capacitándose para trabajar. Un 42% de usuarias son jefas de hogares monoparentales. El Programa en el 2009 respecto del número de niños/as beneficiados/as ascendió a 53,350, quienes fueron atendidos en 6,708 centros en 23 departamentos del país. Al mes de julio 2010, el número de centros había ascendido a 6990 centros (MIMDES, 2010).

El marco legal que ampara el Programa es el Plan Nacional para la Infancia y normas similares que aluden a las necesidades de protección y desarrollo de la niñez. Pese al vínculo que el Programa establece entre el cuidado diurno y el trabajo de la madre no se ha resuelto una contradicción de fondo: los horarios de trabajo de la mayoría de mujeres en condiciones de pobreza son irregulares y sumamente largos, a lo cual hay que sumarle el tiempo que gastan en trasladarse entre su centro de trabajo y su lugar de residencia. La mayoría de Wawa Wasis funciona en una jornada de 8 horas. La madre cuidadora acuerda con las familias usuarias el horario de inicio. También pueden pactar los márgenes de flexibilidad si hay demoras en la recogida de los niños y niñas, y en algunos casos se acuerda un horario extendido contra un pago adicional. Es así que se crea un sistema informal de cuidados dentro del sistema oficial. Se han visto casos en que una madre cuidadora acuerda con el grupo de familias usuarias independizarse del Programa y establecer sus propias reglas de funcionamiento, pagos y horarios.

El Programa Wawa Wasi considera una segunda modalidad, el Wawa Wasi institucional. Los Wawa Wasis institucionales deben tener el auspicio de una empresa, municipalidad o institución, pública o privada, como podría ser un mercado o asociación de microempresarias. El programa hace énfasis en la responsabilidad de los empleadores de colaborar con la calidad de vida y la tranquilidad doméstica de sus trabajadoras y trabajadores, y ha sido promovido desde el MIMDES a través de “Wawa Tours”. Volveremos sobre esta modalidad en el acápite siguiente, que trata el papel de las empresas y empleadores.

Además de este programa existen formas escolarizadas de atención a la temprana infancia. El primer objetivo estratégico del Plan Nacional de Acción por la Infancia y la Adolescencia 2002-2010 es “Asegurar una vida sana para niños y niñas de 0 a 5 años” y en este marco se establecieron como metas para el año 2010 una cobertura de 60% para los/as niños/as entre 0 y 3 años en programas institucionales de estimulación del desarrollo y una cobertura de 80% en la educación inicial para el grupo de cuatro y cinco años.

En el 2001 la atención directa e indirecta de los niños y niñas entre los 0-3 años estaba casi inexistente a nivel estatal. En 1999 la tasa de cobertura para el grupo de tres años fue de 41,5%. En 2001 la tasa neta de asistencia a educación inicial de la población fue: para cuatro años, hombres (49,5%) mujeres (53%) y para cinco años, hombres (66%) mujeres (69%), (MIMDES, 2009).

Actualmente la educación inicial constituye el primer nivel de la educación básica regular. En el año 2009, el 66,3% de la población de tres a cinco años de

edad estaba matriculada y asistió a educación inicial. Los servicios de educación inicial son de mediodía, lo cual significa que los niños deben ser llevados y recogidos en horarios que frecuentemente entran en conflicto con el resto de tareas laborales y domésticas de los padres y otros familiares.

b) Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar

La Dirección General de la Familia y Comunidad promueve acciones de apoyo familiar, en particular dirigidas a las familias en situación de riesgo y pobreza. Consigna entre sus objetivos principales el de fomentar la igualdad de oportunidades en el seno familiar y promover la responsabilidad compartida de los padres en el desarrollo de sus hijos. Algunas de las situaciones que se consideran merecedoras de intervención son el abandono de menores de edad, la extrema pobreza, la desnutrición infantil, el riesgo de debilitamiento del binomio madre-niño, el incumplimiento de la pensión alimenticia por parte del padre divorciado o del que por algún motivo que se ha separado de sus hijos.

Algunos de los experimentos más exitosos de apoyo a las familias a través de programas públicos se han dado bajo la responsabilidad de lo que se conoce actualmente como el Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar (INABIF).⁶ INABIF administra los Centros de Desarrollo de la Familia (CEDIF), que ofrecen un amplio espectro de servicios y apoyos simultáneamente bajo un mismo techo. Existen 35 centros en 16 departamentos del país, ubicados en zonas marginales de las ciudades, con la principal concentración en Lima Metropolitana. Los servicios ofrecidos son dirigidos a las familias en situación de riesgo social y vulnerabilidad, e incluyen el cuidado diurno de niños (entre 6 meses y 11 años), actividades para la adolescencia, talleres para la población adulta mayor, talleres ocupacionales, y servicios articulados, como asesoría legal y psicológica, o la Escuela de Padres, que ofrece orientación relacionada a la crianza de los/as hijos/as. Cuentan con personal profesional en especialidades que son altamente valoradas por la población.

CEDIF también administra un conjunto de Centros de Recreación Familiar (CRF) y Centros Comunales Familiares (CCF). Los primeros desarrollan actividades de esparcimiento (principalmente el deporte y la cultura) para toda la familia. Los segundos pertenecen a las comunidades y están orientados a niños y niñas de 2 a 14 años, quienes reciben alimentos y apoyo educativo.

En 2009, los servicios de CEDIF fueron atendidos mensualmente por 28.000 personas en promedio.⁷

⁶ INABIF tiene una larga historia como institución autónoma y ha pasado por diferentes nombres en sus 70 años de existencia.

⁷ MIMDES, INABIF 2009, Población atendida en los Centros de Desarrollo Integral de la Familia, 2009. En http://www.inabif.gob.pe/portal/estadisticas/poblacion/2009/anal/resumen/b_programas1.pdf

c) Servicios para la población adulta mayor

En Perú existen algunos programas públicos dirigidos a la población adulta mayor. Como se mencionó, en el marco del CEDIF, el Club del Adulto Mayor proporciona a personas de 60 años o más, pertenecientes a familias en situación de riesgo social y vulnerabilidad, o que se encuentran en situación de abandono familiar parcial, espacios de encuentro, talleres y otras actividades recreativas.

Fuera de esto las políticas dirigidas a las personas de 60 años o más están coordinadas por la Dirección de Personas Adultas Mayores (DIPAM) del MIMDES. La Ley N° 28.803 (Ley de las personas adultas mayores de 2006) encarga a DIPAM de la promoción de la creación de Centros de Atención Integral para Personas Adultas Mayores (CIAM) en el país. Las municipalidades provinciales y distritales están a cargo de la implementación de estos centros, que se dirigen a “todas aquellas personas adultas mayores que voluntariamente decidan inscribirse y participar en sus programas”, con el objetivo de brindar espacios saludables de socialización para favorecer la participación activa de las personas adultas mayores con otros actores de la comunidad. A través de los CIAM las personas adultas mayores podrán encontrar una serie de servicios para mejorar su calidad de vida, tales como actividades recreativas, educativas, de socialización, defensa de derechos, entre otras. En marzo 2009, existían 35 CIAM en el país.

Además, existen Centros de Atención Residencial en dos variedades: gerontológico y geriátrico que ofrecen alojamiento y asistencia médica. Además, en 2008, MIMDES tenía un registro de 84 residencias privadas en Lima-Callao.

Es Salud tiene 110 Centros de Adulto Mayor (CAM) que ofrecen a aquellas personas jubiladas que están aseguradas en la seguridad social, espacios de encuentro y actividades de recreación, así como también atención a la salud: 33 centros se encuentran en Lima-Callao y 77 en el resto del país.

Sin embargo, la cobertura de las políticas existentes es aún muy insuficiente, particularmente en las zonas rurales del país. Incluso en el caso de quienes han tenido un empleo formal y han podido cotizar en el sistema de la seguridad social existe un problema de cobertura geográfica, que dificulta el acceso a los servicios en las zonas rurales del país.

Este es un problema general con respecto a las políticas que podrían facilitar a las familias de menores recursos a conciliar la organización de cuidados con la provisión de ingresos. Como ya se vio, la legislación que regula la protección de maternidad, o la que otorga la licencia de paternidad está igualmente asociada a una relación laboral formal y por lo tanto deja fuera de su cobertura a la gran mayoría de los peruanos y las peruanas.

CAPÍTULO IV

La acción no gubernamental

En los esfuerzos de las personas y las familias por cumplir con el trabajo y las obligaciones familiares asumen gran importancia en Perú ciertas instituciones y prácticas que nacen en las comunidades mismas. Estas son las comunidades cuyos integrantes son los más expuestos a la discriminación, la desprotección laboral y la no representación en Perú oficial. El “triángulo de la política social” (Esping-Andersen, 1990) –Estado, sector privado, familias– en Perú se convierte en un diamante donde uno de los puntos se constituye de una combinación de la comunidad local, las organizaciones comunales y, ocasionalmente, organizaciones de promoción social y de filantropía a las que se suman las organizaciones gremiales y sindicales. En este sector se generan innovaciones sociales y propuestas que podrían llegar a formar parte de las políticas de conciliación y las políticas de igualdad de género.

En este acápite se presentan algunas iniciativas de la sociedad civil que pueden complementar el rol del Estado en facilitar la conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares. Se priorizan dos temas, el cuidado infantil y la provisión de alimentos preparados, que merecen una cuidadosa atención en razón de su potencial como soporte a la participación laboral de las mujeres. Esto, debido a que son dos ámbitos que implican una importante carga para el tiempo de las mujeres y porque en ambos existe una importante demanda no satisfecha.

1. EL CUIDADO INFANTIL

Como se vio en el capítulo anterior, la cobertura del cuidado infantil en el marco del programa Wawa Wasi es insuficiente para la gran demanda existente en el país. Debido a los recursos limitados y la lógica de servicios focalizados en la población en situación de pobreza, las familias de capas medias quedan sin acceso a servicios, puesto que no pueden pagar el costo de una trabajadora del hogar o una cuna particular.

Por otra parte, existe una gran variedad de las demandas de apoyo que tienen las familias de trabajadoras y trabajadores. Los Wawa Wasis reciben a niños hasta los cuatro años, sin embargo, las familias pueden tener hijos escolares que no son autosuficientes. Algunas familias desconfían de la calidad del servicio, para otras los horarios son demasiado rígidos, mientras que otras tienen problemas para cumplir con los copagos o los requisitos como por ejemplo la asistencia regular.

Recientemente el Ministerio de Educación ha lanzado una iniciativa para ampliar la cobertura de servicios educativos en el tramo de 0 a 3 años y las cunas que pertenecen a ese sector sobrepasan a 100 en Lima Metropolitana. Los horarios de estas cunas suelen ser restringidos y se imprime una lógica de centro educativo en su funcionamiento. Sin embargo, pueden estar atendiendo a parte de la demanda de sectores de clase media y trabajadoras a tiempo parcial.

Es aquí donde se hace relevante la acción de las organizaciones de la sociedad civil y las empresas, que durante la historia han sido activas en la provisión del cuidado infantil, al lado del Estado. Con el crecimiento de los barrios urbanopopulares surgieron diversas iniciativas de asociaciones filantrópicas y religiosas a favor de cunas infantiles y centros preescolares que adoptaron una gran diversidad de modelos, buscando soluciones que encajaban con las necesidades y posibilidades de estos sectores. Estas fueron seguidas durante los años 70 y 80 por iniciativas similares de algunas ONGs y organizaciones comunitarias. Varias de estas experiencias fueron recogidas en el modelo que adoptó el Programa Nacional Wawa Wasi. En el año 1980, el Proyecto Acción Pro Cunas realizó un inventario de servicios de cuidado diurno en Lima Metropolitana, de acuerdo al cual el 46% de las cunas infantiles eran auspiciados por el Ministerio de Educación y el INABIF (Ministerio de Justicia). Un 17% eran cunas privadas/comerciales, un 6% comunales o autogestionadas, y un 5% eran gestionadas por las iglesias o sociedades filantrópicas. Un segundo grupo estaba conformado por las cunas provistas por algunos empleadores para sus trabajadores/as: Algo más del 10% del total de las cunas eran ofrecidos por instituciones del sector público para su personal, y un 5% por empresas privadas (Anderson, 1993:424). De algún modo hay que recuperar el dinamismo de la sociedad civil y su interés en la creación de una diversidad de programas y modalidades de atención a los hijos pequeños de familias trabajadoras. Al mismo tiempo, hay que apoyar las iniciativas privadas y los aportes del sector empresarial.

2. LA COCINA Y LA ALIMENTACIÓN

Junto con el cuidado de los/as menores de edad, la preparación de los alimentos es una de las tareas que requieren más tiempo y energía en los hogares e implican un problema cuando todos los adultos de la familia trabajan fuera del hogar. Un almuerzo, o una cena, acarrea múltiples tareas desde la planificación de menús, cálculo de presupuestos, compra de insumos y obtención de

combustible, hasta el procesamiento de los ingredientes. El mayor reto para las familias es asegurar la disponibilidad de una persona para cumplir con el último paso en este proceso, la elaboración misma de la comida, sobre todo al mediodía. El almuerzo parte en dos la jornada laboral en la mayoría de trabajos, lo cual limita las opciones laborales de las madres de familia. Las mujeres tienden a concentrarse en ciertas formas de trabajo en las que es posible empujar los horarios de trabajo hacia la madrugada y dejar las tardes relativamente libres; es el caso de algunas especialidades en el trabajo de hogar y, por excelencia, la venta de alimentos en los mercados. Son trabajos informales o precarios e implican jornadas totales muy largas.

El mercado está respondiendo a las nuevas demandas que tienen su raíz en cambios en el despliegue de la mano de obra en las casas y en la manera de organizar la provisión doméstica de alimentos y comida elaborada. Perú está siguiendo la ruta de muchos otros países con un incremento en la cantidad y variedad de alimentos preparados o semielaborados disponibles en diferentes mercados. Por otra parte, una parte grande del consumo de alimentos preparados se realiza fuera de la casa: la “comida rápida” provista por cadenas peruanas y extranjeras, los restaurantes, cafés, puestos de comida en los mercados y las carretillas que expenden comida preparada en la calle cubren una parte cada vez mayor de la alimentación.

En este contexto, las organizaciones comunitarias pueden tener también un rol importante en aliviar la carga de trabajo de las mujeres. De acuerdo con los datos y estimaciones de Portocarrero, Sanborn, Cueva y Millán (2002), las casi 60.000 organizaciones sociales de base que existen en Perú benefician a más de 6,5 millones de peruanos, es decir, la cuarta parte de la población nacional. El 60% de estas son comedores y comités del Vaso de Leche, la base de los programas de apoyo alimentario en el país. Su origen se halla en las crisis económicas de la década de los 80 cuando fueron pensados como una medida temporal. Su principal aporte debió ser el ahorro que permitían en el gasto familiar en alimentos, al poner al alcance las compras al por mayor y subvenciones. Su persistencia hasta el día de hoy parece reflejar otro aporte que la población identificó en estos programas: la posibilidad de organizar de manera distinta la preparación y consumo de alimentos en las familias.⁸ El Vaso de Leche permite asegurar que los niños tomarán un desayuno aun cuando la madre haya tenido que salir a su trabajo en la madrugada y no hay otro adulto en el hogar en condiciones de dárselo. El comedor permite que los hijos y las

⁸ Hay que notar que el subsidio se mantiene. La mayoría de comedores reciben raciones de alimentos de programas gubernamentales, principalmente PRONAA, que depende del MIMDES. El presupuesto que se destinaba para los comedores fue de casi 90 millones de soles en 2005 (Alcázar 2007:186). Los Comités de Vaso de Leche preparan desayunos a partir de insumos que provienen de los presupuestos municipales y transferencias del gobierno central. El Vaso de Leche absorbió 347 millones de soles en 2005. Los programas alimentarios en conjunto (siendo los desayunos escolares el otro rubro fuerte) representaban el 0,40% del PBI en 2004.

hijas que salen del colegio a mediodía o que van camino al turno de la tarde tengan un almuerzo aunque estén pasando el día solos en la casa.

Las organizaciones comunales –programas alimentarios, promotoras de salud, clubes de madres– caminan sobre el trabajo no remunerado de miles de mujeres peruanas en miles de asentamientos urbanos pobres y comunidades rurales. En algunos casos, sobre todo los comedores, el voluntariado se convierte en una dedicación a tiempo completo. Las integrantes del comedor coordinan con el gobierno municipal y administran la entrega de insumos y donaciones, y realizan la compra de otros. Dirigen el grupo y disponen los turnos de trabajo, realizan las labores diarias del procesamiento, cocción y reparto de las raciones a la hora del desayuno, del almuerzo o de ambos, lavan las ollas y enseres, ordenan las cuentas y planifican menús y turnos para los días siguientes. Otras cumplen funciones de soporte: acarrear agua, vigilar el almacén o limpiar el local donde funciona el comedor.

Las organizaciones comunales contribuyen de múltiples maneras en la organización de los cuidados en las familias y actúan también con respecto a temas como la violencia intrafamiliar, o las campañas de salud. Son también un mecanismo muy eficaz con que cuenta el gobierno para comunicarse con la población y motivar la participación. Para las familias, permiten enterarse de facilidades y programas, así como también de oportunidades de empleo y negocio.

3. PROMOCIÓN DEL BIENESTAR FAMILIAR

El estudio de Portocarrero, Sanborn, Cueva y Millán (2002) sobre el tercer sector en Perú da cuenta de una actividad relativamente fuerte de las fundaciones, las organizaciones cívicas y filantrópicas y las ONGs, en colaboración con las familias en su entorno o área de acción. Muchas de sus prioridades son las mismas que las que adoptan las empresas en sus programas sociales: niñez, escolares, binomio madre-niño, actividades de esparcimiento y recreación, afirmación de los vínculos familiares en ritos y celebraciones. Incluso, muchas de las modalidades de acción son compartidas entre los sectores público y privado: subvenciones a programas nutricionales y educativos, capacitación al personal de los servicios públicos y privados que prestan atención de salud y educación a las familias, construcción de infraestructura.

No obstante, en la mayoría de los casos los programas, tanto empresariales como de otros tipos de organizaciones cívicas y similares, apuntan a la “familia promedio”. El resultado es que muchas necesidades desaparecen en los intersticios, especialmente las necesidades que implican coordinación, gestión y continuidad.

CAPÍTULO V

Las empresas y los empleadores

Las empresas y las instituciones peruanas acatan muchas tradiciones que expresan un compromiso con las familias de sus trabajadoras y trabajadores. Auspician fiestas de Navidad, ofrecen programas de vacaciones para niños, otorgan un bono para los útiles escolares o auspician una compra colectiva de los mismos. Las empresas grandes cuentan con departamentos de relaciones laborales, cuyo papel era tradicionalmente velar por el cumplimiento de los pactos colectivos (o acuerdos informales donde no existían sindicatos), además de elaborar y llevar adelante un programa anual de actividades dirigidas a mejorar el clima laboral.

En la actualidad, las políticas laborales de las empresas reflejan un reposicionamiento de las partes involucradas. Se está de regreso de la liberalización radical de los años 90 pero aún falta definir normas y prácticas a aplicarse en situaciones precisas. El sector empresarial reconoce crecientemente la urgente necesidad de calificación de los recursos humanos y el interés nacional en que se mejoren los ingresos, la productividad del trabajo y la calidad del empleo para todos y todas.

Como otro elemento de la actual coyuntura se ha producido un fuerte influjo de inversión extranjera, de empresas mixtas y extranjeras que tienen una larga experiencia de funcionamiento bajo leyes y políticas laborales de equidad de género y no discriminación, de protección al medio ambiente y de transparencia en sus relaciones con diversos “stakeholders”. Son sensibles frente a sus accionistas y frente a la posibilidad de movilizaciones políticas en sus países de origen, si su conducta no acata altos estándares. Algunas empresas que operan en Perú forman parte del UN Global Compact o se mueven en redes internacionales que intentan reforzar el papel de las empresas como ciudadanas del mundo responsables. Tales influencias se transmiten al conjunto del sector empresarial.

Estas empresas están trayendo al país también una mayor conciencia sobre la importancia de la conciliación entre el trabajo y la vida familiar-personal, no

sólo para los trabajadores y las trabajadoras, sino también para sus empleadores. A nivel internacional, muchas empresas implementan medidas como licencias familiares, servicios de cuidado infantil, etc., que van más allá de los requerimientos de la ley. Esto, con el fin de obtener beneficios tales como la reducción de la rotación del personal y la disminución de los costos de reclutamiento y capacitación: reducción de ausentismo y retrasos, mejor desempeño y motivación y mayor productividad. En América Latina y el Caribe sobre todo las empresas multinacionales han sido las innovadoras en este sentido, sin embargo, cada vez más empresas nacionales están adoptando el ejemplo.

1. LAS BUENAS PRÁCTICAS LABORALES

Caso: Wawa Wasi institucional en empresas

El incumplimiento de la ley de principios del siglo XX, que obligaba a la provisión de servicios de sala-cuna en empresas con un determinado número de trabajadoras mujeres en edad reproductiva, ha sido históricamente muy alto. Esto ocurría a veces con la complicidad de los sindicatos y a veces por falta de demanda, dado los problemas de transporte urbano y las dificultades que tenían muchas madres de llevar a sus hijos pequeños a su centro laboral.

En lo que se puede interpretar como un proceso de recuperación de esta ley, el Programa Nacional Wawa Wasi convoca a las empresas actuales a establecer Wawa Wasis institucionales para acoger a los/as hijos/as pequeños/as de sus trabajadores, varones y mujeres. Esta convocatoria depende menos de la fuerza de la obligatoriedad y más de argumentos que parten del interés propio de las empresas. Se les plantea la reducción de los problemas de tardanzas y ausentismo, la mayor concentración en la tarea y el aumento de la productividad de su fuerza laboral. La gestión es compartida entre el PNWW y la institución auspiciadora. El Programa transfiere los lineamientos y metodología de atención integral de los niños, ofreciendo asistencia técnica. Asume también la selección y capacitación de madres cuidadoras y la supervisión del servicio. Este sistema funciona en líneas similares a lo que hemos visto para el caso de los Wawa Wasis comunitarios (acápites 3).

Se promueve una figura de colaboración y corresponsabilidad entre el PNWW (Estado), la empresa y las familias usuarias. Lo usual es que las empresas asuman la provisión del local, los servicios y mantenimiento del mismo, el mobiliario y su adecuación y una parte o la totalidad del pago a las madres cuidadoras. Las familias cuyos hijos e hijas asisten al Wawa Wasi asumen un pago que, junto con lo provisto por el PNWW, cubre los costos de su alimentación. Además, se pueden establecer alianzas estratégicas con otras instituciones públicas y/o privadas para lograr el apoyo en los servicios de alimentación, capacitación u otros. Estos arreglos pueden variar. En algunos Wawa Wasis institucionales en empresas y en entidades públicas, los sueldos de las madres cuidadoras llegan

a doblar o triplicar lo que recibe una madre cuidadora en un Wawa Wasi comunitario. Incluso, se vislumbra una escalera posible en la carrera de las madres cuidadoras. Según su talento y desempeño y la capacitación que pueden adquirir por iniciativa propia, ellas pueden ser invitadas a trabajar en centros mejor dotados y que ofrecen mejores condiciones, en la modalidad institucional.

En agosto de 2010, eran 35 los Wawa Wasis institucionales que estaban funcionando en las entidades públicas y privadas del país. El Decreto Supremo N° 002-MIMDES, emitido en 2007, dispone la implementación de servicios de cuidado diurno a través de cunas o Wawa Wasis institucionales en las entidades de la administración pública con más de 50 mujeres en edad fértil, o donde los trabajadores requieran del cuidado diurno para sus hijos. Varias municipalidades y entidades del gobierno central han creado Wawa Wasis institucionales al servicio de sus trabajadores y trabajadoras (municipalidades de Ventanilla, Cayaltí y Pacobamba; Ministerio de Relaciones Exteriores, MIMDES, el Instituto Nacional Penitenciario (INPE), el Poder Judicial, incluso en sus sedes regionales).

Lamentablemente el número de empresas privadas que hayan instalado Wawa Wasis institucionales es todavía bajo. A fines de 2009 existían siete Wawa Wasis institucionales con auspicio empresarial en todo el país: dos bajo auspicio de BPZ dedicados a atender principalmente a la demanda de las comunidades, uno de la empresa limeña Alicorp, ubicado en una planta grande de procesamiento de alimentos,; uno de la empresa agroindustrial Camposol y dos del Centro Svillupo Terzo Mondo ubicados en zonas rurales de la región La Libertad.

Las funcionarias responsables del programa de Wawa Wasis institucionales realizan giras, “Wawa Tours”, en las cuales se concertan reuniones con representantes de las empresas líderes en las distintas zonas del país. Se les presenta información completa acerca del servicio que brinda el Wawa Wasi, su relevancia para los/as trabajadores/as de las empresas, los costos y las obligaciones correspondientes. Sin embargo, la respuesta hasta la fecha no ha sido muy positiva. Algunas empresas que se entusiasmaron inicialmente tienen segundos pensamientos que parecen centrarse en temores con respecto a las obligaciones legales que están asumiendo. A veces hay dificultades de encontrar un local adecuado dentro de la empresa (sin embargo, es posible ubicar el Wawa Wasi en un local cercano) o se teme que el tránsito de niños y niñas pequeños todos los días perturbaría el funcionamiento. Otras de las dudas conciernen a los riesgos de accidentes de los niños y/o el personal del Wawa Wasi. El PNWW proporciona información sobre seguros que pueden contratarse. No obstante, el argumento contundente para la mayoría de los empleadores hasta la fecha es que el servicio de cuidado diurno es una responsabilidad del Estado y no de las empresas.

Caso: BPZ Exploración y Producción S.R.I.

BPZ es una empresa de exploración y producción de petróleo y gas que funciona en la región Tumbes, en la costa norte del Perú, con sede en el estado

de Texas, Estados Unidos, tiene pocos años de actividad en Perú y emplea a alrededor de 130 personas. Según sus documentos oficiales aplica el “Human Rights Approach” en su gestión y sus políticas procuran ser concordantes con las Metas de Desarrollo del Milenio. Ha establecido un convenio de asistencia técnica con el gobierno regional de Tumbes y maneja un abanico grande de programas de apoyo social a través de ésta y otras alianzas (por ejemplo, con la Agencia de Cooperación Canadiense, ACIDI).

La empresa apoya a dos Wawa Wasis institucionales que benefician a los niños y las niñas de las comunidades locales. Además, la compañía ha dispuesto un tercer Wawa Wasi en el centro penitenciario de Tumbes.

Esta experiencia de cooperación entre el PNWW y las empresas fue premiada por la ONG Ciudadanos al Día con el apoyo de la Defensoría del Pueblo y el diario “El Comercio”, con el Premio 2009 de Buenas Prácticas de Gestión Pública, en la categoría “Cooperación Público Privada”.

La provisión de estos servicios parece enmarcarse más bien en el marco de una responsabilidad social empresarial tradicional, de apoyo hacia la comunidad y no está basada en una noción sobre los beneficios para la empresa de apoyar a sus propios trabajadores/as a conciliar el trabajo con sus responsabilidades extralaborales.

La creación de los servicios no es resultado de una negociación entre la empresa y su personal y los y las trabajadores/as de BPZ no están sindicalizados aunque la empresa reconoce y respeta su derecho a asociarse.

Caso: Empresas de punta en el sector agroindustria

La agroindustria de exportación en la costa del Perú, centrada en las regiones de La Libertad e Ica, ha tenido un crecimiento espectacular en la última década. Este sector es particularmente interesante desde la perspectiva de la conciliación trabajo-familia, puesto que las mujeres son un fuerte contingente de la fuerza laboral de estas empresas en todos sus niveles. En las grandes empresas de La Libertad, la mitad o más de los cargos directivos y de funcionarios son ejercidos por mujeres. Otro segmento de mujeres trabajadoras son las operarias de planta, fuerza laboral constituida en 70% por mujeres. Entre las empresas del sector, Camposol se destaca puesto que provee un Wawa Wasi institucional para su personal desde 2007.

Como objeto de políticas de promoción del gobierno peruano, las empresas agroindustriales gozan de un régimen tributario y laboral excepcional. La venta de la mayor parte de la producción a mercados extranjeros exigentes ejerce una presión sobre las políticas ambientales y laborales de las empresas, ya que están expuestas a normas y protocolos internacionales. No queda claro cuántas de estas ventajas y garantías son efectivamente trasladadas a los trabajadores o aplicadas en aras de promover la armonización de sus responsabilidades familiares y las tareas laborales.

2. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Estas medidas parecieran haber sido implementadas como parte de la Responsabilidad Social Corporativa o Empresarial (RSE), que de acuerdo a Francisco Durand (2003), estudioso del empresariado nacional, ingresó en el país en la década de los 90, vinculada a la apertura de la economía y el Consenso de Washington. Para este investigador su origen es exógeno y no se trataría de una respuesta de los empresarios peruanos frente a los conflictos laborales que presenciaban ni una expresión de su identificación con las nuevas visiones de la cohesión social como fundamento del desarrollo y la modernización de los países.

Resulta difícil dibujar una línea fija entre las actividades de Responsabilidad Social y las políticas laborales destinadas a beneficiar directamente a la fuerza laboral. El apoyo a escuelas, centros de salud, Wawa Wasis y programas municipales de capacitación beneficia a los miembros de la comunidad, dentro de la cual se hallan los y las trabajadores/as de la empresa y sus familiares y dependientes. Con base en las entrevistas a trabajadores y funcionarios de las empresas agroindustriales, la antropóloga Janina León (2009) señala lo que las empresas perciben como la exigencia de llenar el vacío dejado por el Estado, antes y después de pensar en su propia fuerza laboral. En este sentido, una mejor comprensión sobre los beneficios que la implementación de medidas que apoyen la conciliación del trabajo con las responsabilidades extralaborales puede traer para la empresa –en términos de disminución de ausencias y rotación de personal y aumento de motivación y productividad del personal– pareciera fundamental para una mayor difusión de este modelo importante.

CAPÍTULO VI

La conciliación trabajo-familia-vida personal en el trabajo informal

La conciliación entre la vida laboral y la vida familiar y personal puede ubicarse en un marco de costo-beneficio, incluso es probable que la mayoría de las personas lo vivimos así a nivel subjetivo. El uso del tiempo –un bien escaso– tensiona la relación entre estas esferas. La experiencia de manejar diversos roles y demandas simultáneamente induce un pensamiento estratégico y un constante esfuerzo por balancear unos deseos y obligaciones contra otros. Así lo interpretaron trabajadoras y algunos trabajadores de zonas populares de Lima Metropolitana⁹ que fueron consultados en un diagnóstico rápido de mujeres.

Rubro	Nº entrevistas
Autoempleo	18
Trabajadoras del hogar	13
Microempresarias	14
Apoyos no remunerados	4
Asociaciones de representación de trabajadores	7
Oferta de “apoyos” comunales	11
Total	67

En este capítulo se pasará revista a los principales hallazgos encontrados en este diagnóstico, cuyo principal objetivo fue ampliar la base de información sobre los retos particulares que el trabajo informal plantea para la conciliación. Como se vio en los capítulos anteriores, quienes se desempeñan en estas categorías, quedan al margen de la legislación que regula, por ejemplo, la protección de la

⁹ Se realizaron entrevistas a un grupo mayoritariamente femenino de diferentes distritos de Lima.

maternidad. Las largas jornadas y bajas ganancias asociadas a las condiciones de pobreza dan el trasfondo ineludible.

A las personas entrevistadas se les pidió hablar libremente acerca de la forma en que organizan sus casas y sus actividades laborales con el fin de explorar no sólo las estrategias que emplean en la actualidad, sino también sus visiones respecto de las ayudas disponibles y potenciales para manejar la relación entre la familia y el trabajo.

1. LAS PRÁCTICAS INFORMALES DE CONCILIACIÓN

Los hallazgos nos demuestran una gran variedad de prácticas de conciliación. Sin embargo, todas ellas parecen basarse en el supuesto de que es la responsabilidad de la mujer solucionar la organización de los cuidados y las tareas en el hogar, a pesar de que ella trabaje de forma remunerada fuera del hogar.

Las entrevistas permiten identificar unas seis estrategias que se ejemplifican a continuación. Algunas de estas estrategias llegan a ser más eficaces que otras. Las que son menos eficaces parecen corresponder a un sentimiento de estar rebasada por la carga laboral y familiar, lo que deriva en una incapacidad para accionar, generando gran estrés y costos tanto para quienes deben intentar conciliar trabajo con las responsabilidades familiares, como para quienes dependen de los cuidados de otros/as.

a) Manipular los tiempos y los ritmos en el trabajo y la casa

Una estrategia que permite obtener un ingreso y organizar la vida familiar es programar las actividades en ciclos largos, considerando épocas en que la atención a la casa y a la familia será menos intensiva, y otras, en que la atención al trabajo o el negocio sufrirá mermas. Esto, porque algunas de las ayudas con las que pueden contar las trabajadoras están disponibles por temporadas. La abuela materna, por ejemplo, puede rotar entre las casas de varias de sus hijas. Cuando la abuela, hermana u otra ayuda está presente, las mujeres pueden relajarse un poco, dedicarse al trabajo con menos estrés, aprovechar para atenderse en el centro de salud, encomendar arreglos mayores en la casa, o acceder a un poco de esparcimiento. Este es el caso de Janet (29 años), vendedora de abarrotes en un mercado, con un hijo en edad preescolar. Su madre viene a Lima desde la provincia dos meses al año y durante este tiempo se hace cargo de sus nietos. Janet tiene un respiro y se siente más tranquila y relajada para cumplir con sus tareas laborales.

Los cambios de tiempos y ritmos también se aplican al trabajo y a los negocios de las mujeres. A veces se les acumulan problemas sin atender en la casa y ellas deben simplemente entregar el puesto a alguien de confianza, por una temporada. Algunas trabajadoras, como las vendedoras ambulantes, simplemente dejan de trabajar por un tiempo o cambian de giro a algo menos demandante. Las vacaciones escolares de verano pueden instigar estas decisiones.

Queda claro que este tipo de flexibilidad no es ofrecida por los trabajos formales. Desde esta perspectiva, la informalidad del trabajo en sí puede ser vista como una estrategia de conciliación debido a la flexibilidad que ofrece. Sin embargo, esto trae grandes costos a las trabajadoras, debido a la precariedad y bajos ingresos que pueden adquirir en este tipo de trabajo.

b) Reorganizar o eliminar la cocina

La cocina y la preparación diaria de alimentos son temas críticos, debido a su alta exigencia de tiempo y presencia en el hogar. Se mencionan varias estrategias al respecto. Algunos hogares son, efectivamente, “casas sin cocina”: no se realiza la preparación de comida alguna en el hogar ni se mantiene la práctica de sentarse alrededor de la mesa y compartir los alimentos. Se come todo en el lugar de trabajo, en la calle u obteniendo las raciones de un comedor de la zona, y los/as niños/as tienen opciones como el Vaso de Leche y los desayunos escolares. Otras veces la madre de familia delega la preparación de alimentos en las abuelas o hijas mayores que pueden o no residir en el mismo hogar. Se pueden también juntar dos o más hogares para preparar el almuerzo.

c) Establecer sistemas de créditos y deudas de tiempo

Las deudas de tiempo frecuentemente se relacionan con situaciones de emergencia familiar, tales como un accidente o enfermedad de un miembro de la familia. Esta es una estrategia usada entre las personas entrevistadas, sobre todo por las trabajadoras del hogar. Se trata de negociar permisos a cambio de la promesa de reponer el tiempo –tal vez con creces– en una fecha futura. La trabajadora corre el riesgo de volver y encontrarse con trabajo acumulado y con la necesidad de compensar la ausencia con atenciones especialmente esmeradas después. Algunas trabajadoras pagan por adelantado, es decir, trabajando horas extras a fin de ganar el derecho de pedir permisos.

A veces las trabajadoras independientes en un mercado recurren a este tipo de estrategias debido a que la administración del mercado exige que los puestos estén abiertos en determinados horarios, lo cual no permite flexibilidad. En estos casos, se puede establecer un intercambio con alguna vecina en el mercado que asume la atención en el negocio o puesto, deuda que debe ser devuelta más tarde cuando ella se ve en la misma necesidad. Arreglos similares de favores otorgados y devueltos pueden darse en los talleres y entre microempresarias.

Aparte de las emergencias familiares, las deudas de tiempo se vinculan con la asistencia a consultas de salud y, sobre todo, con las exigencias de los colegios de los hijos. Se espera que las madres de familia incurran en obligaciones frente al colegio: asistan a las reuniones de la APAFA, comités de aula, actuaciones y citas con los profesores en horarios convenientes para los colegios y los profesores. Además, se espera que ayuden a los/as hijos/as en las

tareas escolares. Estas exigencias entran en franco conflicto con los horarios de trabajo de muchas personas y la ausencia puede ser interpretada como una falta de compromiso y cumplimiento por parte de la familia.

d) Ampliar la red de potenciales apoyos

Una estrategia muy común es recurrir a la red familiar ampliada y vecinal generalmente a la ayuda de una hermana, tía, abuela, sobrina o incluso nuera. Esta estrategia es particularmente importante cuando los/as hijos/as están pequeños/as y existen altas exigencias de seguridad y confianza con respecto a su cuidado. Los arreglos varían. Puede ser casi permanente, como en el caso de Liliana, una microempresaria de 38 años que tiene su departamento en el segundo piso de la casa de sus padres. La cercanía con su madre y sus hermanas, que viven en el tercer piso de la misma vivienda, le da la tranquilidad de que sus hijos siempre van a estar bien cuidados en su ausencia.

Felizmente siempre he tenido la suerte de contar con la ayuda de mi mamá y mi suegra, que siempre han podido ver a mis hijos. Cuando he tenido que salir, ellos se quedaban en mi casa solos, pero solos es un decir porque en realidad siempre mi mamá o mis hermanos los veían y cuidaban (Liliana, 38 años, microempresaria).

La posibilidad de contar con –y atraer– la colaboración de familiares y vecinas depende de las circunstancias de la trabajadora y su familia. Las mujeres microempresarias disponen de una base para recompensar los servicios recibidos de diversas maneras, por ejemplo, trayendo algunos productos del mercado.

e) Desdoblarse para diferentes funciones

Una estrategia que aparece con frecuencia en las entrevistas a comerciantes y microempresarias juega con las posibilidades de cubrir la ausencia en el puesto de trabajo –antes que sustituirla en la casa. La comerciante o microempresaria puede enviar a un familiar o amigo de confianza a que ocupe su lugar en el mercado. Esto a veces significa que el familiar que trabaja se queda con las ganancias de ese día.

En el caso de las mujeres que son autoempleadas o trabajadoras del hogar, existen dificultades para usar la estrategia. Para las primeras, está la pérdida de ganancias. Por ejemplo, Bertha, quien tiene un puesto de venta de pollos en un mercado, afirma que cuando ha tenido que ausentarse la reemplaza su hermano, pero con algunas consecuencias:

A veces he tenido que faltar al trabajo, en esos casos me reemplaza mi hermano. Pero ya las ganancias son para él. Él solo me ayuda manteniendo la clientela (Bertha, 42 años, comerciante de mercado).

Las trabajadoras del hogar, en cambio, están sujetas a la voluntad de sus empleadores en lo que se refiere a los márgenes de libertad que tienen para enviar en su lugar a una hija, hermana, vecina u otra persona que las sustituya.

f) Manejar grandes márgenes de tolerancia de la incertidumbre y la inseguridad con respecto a los cuidados

La seguridad es una preocupación constante para trabajadoras y trabajadores en situaciones y contextos de pobreza. La preocupación se aplica a la casa y los familiares como también a todo lo relacionado con el trabajo: enseres, herramientas, mercadería, insumos, transporte. Se dedican grandes esfuerzos para evitar daños y pérdidas. En muchas familias, una tarea diaria imprescindible es el de acompañar a los/as hijos/as escolares y preescolares en la caminata entre la casa y el centro educativo.

Aquí, un problema central tiene que ver con la delegación insegura de funciones. Los quehaceres domésticos son compartidos entre la madre –la principal responsable de las estas tareas– y su pareja, los/as hijos/as o ambos. La presunción es que son competentes y que cada quien realizará lo que se le encargó. Para eso, la madre enseña a sus hijos/as a realizar tareas domésticas y de hecho varias madres mencionan los 10 años como la edad en la que los/as niños/as ya pueden estar solos/as y prácticamente atenderse ellos/as mismos/as. Esta presunción de competencia y compromiso no siempre se cumple, sin embargo, hay situaciones en que los delegados tienen que encargarse de miembros de la familia que requieren cuidados especiales, como adultos/as mayores, personas discapacitadas o enfermas o hermanos/as menores muy pequeños/as.

Algunas mujeres, al no contar con estas alternativas, deben optar por llevarse a sus bebés o hijos/as pequeños/as a los lugares de trabajo. Sin embargo, las condiciones y el ambiente laboral son poco adecuados para niños/as. El trabajo que realizan suele demandar toda la atención de las trabajadoras y, sobre todo, en los mercados son lugares inseguros e insalubres.

Este es el caso de Susy (43 años), quien vende verduras en un mercado. Lleva todos los días a su bebé de 11 meses a su puesto de ventas, situación que a ella no le agrada por representar una gran incomodidad tanto para su bebé como para ella. Lo más que puede hacer por él es entretenerlo por ratos con lo que tenga a la mano, tenerlo un rato en su coche o darle de lactar. No es posible tenerlo en el suelo, como correspondería a su edad, porque está demasiado sucio.

El caso de las trabajadoras del hogar es más complicado aún. La mayoría de los/as empleadores/as no están dispuestos a ceder espacio en su casa al hijo/a de la empleada. En el caso de que sean recibidos pueden pasar a ser mano de obra. Esta es una situación muy difícil de manejar, como menciona Bertila, quien pasa gran parte del día en la casa de sus empleadores con su hijo de 7 años. Ella afirma lo siguiente:

Yo tengo que dejarle siempre en claro a mi hijo que esta casa no es su casa para que después no tenga problemas de identidad (Bertila, 36 años, TH).

g) Valorar el trabajo, a pesar de todo

Las mujeres entrevistadas hacen grandes esfuerzos por alcanzar conciliar los diversos roles que les toca desarrollar. En general, todas desean seguir trabajando y las razones son diversas. Algunas lo hacen por satisfacción personal, como Nora, microempresaria que se dedica al diseño y confección de ropa:

Mi trabajo es mi pasión, es lo que más me gusta. Me gusta aprender sobre diseño de modas, ya he llevado algunos cursos, pero es lo que me llena, no sé si podría trabajar en otra cosa (Nora, 38 años, microempresaria).

Esto va de la mano con la búsqueda de independencia, sobre todo en relación a la pareja. María (37 años) menciona que una de las cosas que más le gusta de su trabajo, además de la actividad en sí, es que le da independencia y la posibilidad de contar con su propio dinero.

Aun cuando se trabaja por una necesidad perentoria, reconocer este hecho permite justificar la situación y manejar las contradicciones con cierta tranquilidad psicológica. Dice Gladis, que trabaja en una casa haciendo los quehaceres domésticos:

A quién le va a gustar limpiar otra casa, pero qué voy a hacer, acá trabajo años ya. Tengo que seguir trabajando, pero si renuncio de repente no consigo otra cosa, aunque sea me quedará un tiempo más. (Gladis, 39 años, TH).

Sin embargo, el hecho de valorar el trabajo y el esfuerzo que puede significar no anula el interés en hacer lo mejor que se pueda para cumplir con el rol de madre, como lo expresan Janet y Gloria:

Yo todo lo que he trabajado es para darle a mis hijos lo mejor, les hemos podido dar estudios. También siempre les aconsejo para que sean personas de bien, que no se vayan por el camino fácil (Gloria, 49 años).

No importa si duermo a las 2 ó 3 de la mañana con tal que tenga mi casa limpia (Janet, 29 años).

Las madres aprenden a convivir con profundos sentimientos de culpa e incumplimiento. Algunas hacen el intento por explicar a sus niños, de manera muy racional, el porqué de sus largas ausencias para así ver reforzadas sus propias justificaciones.

A veces mi hijito me dice ‘mamá ya no vayas a trabajar, quédate un día. Yo le tengo que explicar ‘mira hijito, para comprarte tu ropa y tus útiles se necesita plata, y todo eso sale del negocio, si no voy no te puedo comprar nada. Cuando le explico ahí entiende y ya no me dice nada. Pero sí da pena no poder estar más tiempo con ellos (Domitila, 36 años, comerciante).

En algunos casos, las mujeres expresan un sentimiento de endeudarse con sus hijos por todas las atenciones no dadas. Es el caso de Angélica, quien recibe constantes reclamos de sus tres hijos por trabajar tantas horas al día, lo que hace que llegue a su casa muy cansada y sin mayores energías para pasar tiempo con ellos.

Yo me siento triste, porque quisiera pasar más tiempo con ellos, pero es que tengo que trabajar. Si no trabajo yo, ¿quién los va a mantener? (Angélica, 39 años, TH).

2. LOS COSTOS DE LA NO CONCILIACIÓN

Las trabajadoras, los trabajadores y sus familias pagan un costo por las contradicciones que se plantean entre la vida laboral y la familiar. Como se vio en el capítulo anterior, las personas dependientes también sufren las consecuencias, cuando no reciben los cuidados que requieren. En otros casos, otras mujeres o niñas en la familia tienen que dejar sus estudios o proyectos laborales para poder ayudar en los cuidados.

También el país paga un costo. El costo social y económico para el país se expresa en una subutilización de su potencial de desarrollo, pérdida de productividad en muchas ramas de actividad, el no acceso de mujeres a tipos de trabajo donde sus aportes serían valiosos o para las cuales ellas se han capacitado, la persistencia del trabajo infantil y la falta de incentivo para el estudio y la profesionalización de muchas niñas y mujeres y algunos varones que perciben la imposibilidad de combinar ciertas carreras con sus aspiraciones de vida familiar y personal. El costo mayor es, sin duda, la perpetuación de un orden de género desigual y la perpetuación de la pobreza y la exclusión en la medida en que estos fenómenos hallan muchas de sus raíces y tienen un impacto sobre el acceso al trabajo e ingreso.

Esta sección presenta los resultados del diagnóstico rápido entre trabajadoras informales en Lima Metropolitana, es decir, recoge sus propias percepciones acerca de los costos de la no conciliación.

a) La elección de empleos por debajo del nivel de calificación de la persona

La elección de sectores, lugares y formas de trabajo responde a situaciones cambiantes en el hogar. Las personas se autolimitan en sus aspiraciones laborales sabiendo que les resultaría difícil, si no imposible, combinar sus responsabilidades familiares con las demandas de ciertos tipos de empleo. Por ejemplo, Clara (37 años) se desempeña como trabajadora del hogar, a pesar de ser que su profesión es técnica de salud. Trabaja cama adentro en una casa, de 6.30 a.m. hasta las 10.00 u 11.00 p.m., con su hijo de 2 años al lado. Otra hija, de 9 años, le hace el turno al cuidado del pequeño cuando llega del colegio. Cuando ya no tenga que encargarse de su hijo, Clara quiere trabajar en un hospital.

b) Limitaciones de movilidad (física, geográfica, ocupacional)

Las mujeres priorizan la posibilidad de trabajar dentro o cerca de la casa. Escogen lugares y formas de trabajo que les permitirán ausentarse unos minutos

para ir a revisar cómo están las cosas en la casa, o a recoger a un/a hijo/a en su centro preescolar. También puede implicar poner el negocio en un lugar subóptimo desde la perspectiva de la existencia de la clientela o de su capacidad de pago.

c) La aversión al riesgo

Se fomenta el conservadurismo en la lógica de las mujeres que trabajan en ramas como el comercio o la microempresa. El trabajo y la generación de ganancias se ve afectado por la aversión al riesgo, frente a la posibilidad de perder no solamente el ingreso sino también el delicado balance entre el trabajo y los arreglos domésticos.

d) Estirar al máximo los beneficios de programas y servicios

Las trabajadoras intentan exprimir el máximo de las ayudas y beneficios de los pocos servicios y programas que aparecen en su auxilio. Se confían mucho de los alimentos que sus hijos van a recibir en programas alimentarios o de cuidado diurno. Cuando el tiempo y los apoyos escasean en la casa, apuestan a que los niños y las niñas pueden recibir atenciones de aseo, cambios de ropa y otros que no forman parte del paquete usual.

e) Prescindir de los ritos y ceremonias de la vida familiar

Como hay casas “sin cocina”, también hay casas “sin cumpleaños”. Resulta imposible desarrollar una vida familiar y social “normal”, como las propias trabajadoras la llaman. Sobre todo en el caso de las personas autoempleadas y las trabajadoras domésticas, dada la gran exigencia de tiempo que requieren los trabajos es muy difícil compartir con los hijos los desayunos y almuerzos, hacer salidas en familia los fines de semana, etc. Lo mismo se repite con amistades y familiares. Los momentos de esparcimiento son escasos o nulos. Los casos más extremos son el de los trabajadores de mercados grandes, quienes trabajan los 365 días del año, en promedio 12 horas al día (salvo feriados, cuando se trabaja medio día), y el de las trabajadoras del hogar, sobre todo de las que viven en la casa de sus empleadores y que muchas veces deben pasar las fechas festivas en sus puestos de trabajo.

f) El “abandono” de los hijos

Según la percepción de los vecinos y de muchas madres y padres, los/as hijos/as pagan los mayores costos de los conflictos entre el trabajo y la familia.

Por mi trabajo, mi hijo mayor de 12 años no ha podido jugar, socializar, salir a la calle. Como yo le decía que no salga a ningún sitio, se quedaba todo el día en la casa. (Susy, 43 años).

En la ausencia de los cuidados por parte de una persona adulta, muchas familias prefieren que sus hijos/as se queden al interior del hogar, con los riesgos que esto implica.

g) Soportar la censura social

El centro de trabajo puede convertirse en un lugar de conflictos u hostilidad, debido a algunas prácticas utilizadas por las trabajadoras para aliviar las contradicciones entre los roles de las madres trabajadoras. Por ejemplo, traer a los niños/as al trabajo puede generar crítica o prejuicios con respecto a las mujeres como trabajadoras por parte de los compañeros de trabajo o los supervisores.

h) Pagar los costos de la reparación de daños

Bajo esta estrategia la trabajadora simplemente asume los daños y perjuicios ocasionados por su incapacidad para resolver los conflictos entre sus obligaciones familiares y sus obligaciones laborales. Muchos de los daños se expresan en el cuerpo y la salud de la misma trabajadora. Pierden sueño, dejan de controlar condiciones médicas, viven en estados permanentes de estrés y agotamiento. En otros casos los daños afectan a otros miembros del hogar. Es el caso de Luisa, una joven de 18 años que vino a Lima para trabajar en una casa de familia, dejando en su tierra natal a su hijo de dos años. Ella afirma que no tenía mayores opciones ya que es madre soltera y allá no tenía alternativas laborales rentables. Luego de pensarlo mucho, decidió dejar a su hijo con su madre. Una de las partes más duras para ella y su hijo fue tener que destetarlo, lo que llevó a cabo tres días antes de viajar.

Él lloraba mucho, pobrecito, pero qué iba a hacer, allá no podía trabajar y no tenía plata para mantenerlo (Luisa, 18 años, TH).

Una vez que se fue, el niño se enfermó por varios días, pero esto no cambió su decisión.

En otro caso, donde las expectativas del sistema escolar son nuevamente el tema de fondo, se generan situaciones como la siguiente.

A veces cuando es el día de la madre y hay actuaciones en el colegio de mi hijo, no puedo ir. Ahí él prefiere no ir al colegio y siempre le ponen menos nota por eso en 'educación para el arte' (María, 35 años).

i) Trasladar el problema a otra

El recurrir a asistentes pagadas, en dinero o en especie, es un modelo que está asociado al trabajo remunerado femenino formal desde hace mucho tiempo. Bunster y Chaney (1985), en un estudio realizado cuando había aun bastante empleo para mujeres en actividades fabriles en ciudades peruanas, encontraron esta preferencia en casi todas las obreras, cuyos ingresos permitían esta solución

“de lujo”. La trabajadora del hogar es una solución valorada porque ella puede no solamente realizar las labores domésticas y prodigar cuidados personalizados a los miembros del hogar, sino también asumir una buena parte de la función de la gerencia del hogar.

La solución para un hogar, no obstante, traslada el problema a otro, puesto que la trabajadora del hogar también tiene obligaciones familiares. Incluso, el pertenecer a este grupo ocupacional puede significar la postergación del matrimonio y de la maternidad.

Yo trabajo acá ya 17 años. Ahora sí, ya quisiera tener hijitos, pero no se puede pues. En algún momento será (Gladis, 39 años, TH).

Algunas trabajadoras contratan a otra persona, que puede ser un/a familiar, durante algunas horas diarias. Este es el caso de Domitila (36 años), vendedora de frutas en un mercado, con dos hijos adolescentes. Ella paga a su cuñada, una joven que estudia por las tardes, por hacer los quehaceres domésticos unas cuantas horas al día. Para las familias con menores recursos existen alternativas como incorporar una “sobrina” o “ahijada” seleccionada –y a veces traída de una zona rural– por sus bajas demandas de sueldo y condiciones de empleo.

CAPÍTULO VII

Ideas confusas, propósitos cruzados

Los imaginarios, los valores y los simbolismos asociados a la familia y el trabajo y los roles que corresponden a los hombres y a las mujeres influyen tanto o más que las condiciones materiales y las normas legales en las tensiones y las posibilidades de solucionar los problemas que implican la necesidad de armonizar estos dos ámbitos. Las profundas contradicciones se manifiestan en las posiciones que asumen las personas y las expectativas que tienen frente a la vida familiar y laboral. También se reflejan en la agenda política y la de las empresas. Indudablemente, la presencia de estas tensiones y contradicciones dificulta el proceso de legislación y el diseño de programas, servicios y mecanismos de armonización trabajo-familia. Dificulta una conversación nacional razonada y fructífera acerca de la corresponsabilidad en un marco de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

1. LA RED SEMÁNTICA: GÉNERO Y FAMILIA

Los comentarios de las trabajadoras (y algunos trabajadores) que fueron entrevistadas para el diagnóstico de mecanismos de conciliación ponen en evidencia muchas de las ideas que circulan en la sociedad peruana más amplia, frente a los temas de la vida familiar y la vida laboral. También evidencian la contradicción entre las ideas expresadas de forma explícita y las ideas implícitas que, sin embargo, parecen estar presentes, como se puede observar en el cuadro siguiente:

Acerca de la familia y sus roles:

Discursos explícitos y conscientes	Ideas implícitas, negadas, escondidas
Las mujeres son las encargadas del funcionamiento y la atención del hogar.	Existen síntomas de tensión en las familias.
Las madres son responsables del “producto” de la crianza de los hijos y, en general, la calidad de la convivencia en el hogar.	La organización de los cuidados familiares es precaria.
Los hombres son torpes e incapaces para las tareas del hogar y la atención a las personas.	La pobreza de tiempo afecta a todas las personas adultas.
Hay mujeres a quienes les gusta realizar las tareas domésticas.	Hay muchas insatisfacciones frente a la calidad de vida familiar.
La mujer se realiza a través de los cuidados prodigados a los demás.	Hay poca convivencia familiar compartida, sobre todo donde está presente la pobreza.
	Los hombres no están participando lo suficiente en la solución de estos problemas.

Acerca del valor del trabajo que se realiza en la casa y de los cuidados que reciben los miembros del hogar:

Valores explícitos y “oficiales”	Ideas escondidas
Los cuidados familiares son una actividad altamente especializada y crítica para la continuación de la sociedad.	Las labores domésticas son sencillas, rutinarias y humillantes.
Los cuidados expresan amor y compromiso personalizados.	La persona se degrada al realizar las tareas domésticas.
Es natural tener altas expectativas frente a la calidad y felicidad de la vida familiar.	Las actividades de atención y cuidado a personas también tienen un estatus ambiguo.
	La remuneración valoriza el trabajo, el trabajo no pagado en dinero (o algo muy similar) no es trabajo real.

Estas ideas contradictorias crean el terreno propicio para la inacción en lo que se refiere a las decisiones políticas. La mezcla de ideas acerca de la vida familiar y sus obligaciones tiene raíces en la experiencia de las personas. A continuación, enfocamos dos de estas fuentes en Perú: la socialización en la infancia y primera niñez y la publicidad comercial en los medios masivos de comunicación, especialmente la televisión.

2. APRENDIZAJES EN LA NIÑEZ

Las actitudes sobre el valor de mujeres y hombres, y acerca del valor de lo que cada quien aporta a la sociedad, se instauran tempranamente en Perú.

Como parte de un estudio sobre las imágenes de varones y mujeres en los libros escolares¹⁰ se solicitó a niñas y niños de las escuelas primarias en diferentes localidades en Perú (Lima, Iquitos, Arequipa) que hicieran pequeñas composiciones contestando la pregunta: ¿Qué es mejor, ser varón o ser mujer? La composición daba las razones de su respuesta. Casi la totalidad de los escolares varones optaron por su propio género. La mayoría de las mujeres optaron por el género femenino, aunque una minoría significativa consideraba que es mejor ser varón. Entre las razones que las niñas planteaban para preferir ser mujer, argumentos que expresaban su fuerte identificación con las labores domésticas realizadas por sus madres (o por las mujeres como grupo genérico) y la sensación de privilegio y placer que las niñas asociaban a su rol como asistente doméstica de la mamá. Algunas de sus explicaciones fueron las siguientes:

–Mejor es ser mujer porque quiero ser madre de familia y ayudar a mi esposo y a mis hijos en casa (Rosemary, 9 años).

–Yo quiero ser mujer porque son las mamás las que crían a los niños y son muy buenas (Angélica, 8 años).

–Mujer porque tienen más quehaceres en el hogar (Katti, 9 años).

–Mujer es mejor porque cocina, lava, plancha (Yenni Marlene, 10 años).

–Porque los hombres se ocupan en otra cosa y la mujer se ocupa en la cocina (Edith, 12 años).

–Uno de los varones hace ver lo que él opina de semejantes ocupaciones: Es mejor ser hombre porque nosotros queremos trabajar. Las mujeres sólo cocinan y lavan platos y planchan, después limpian las cosas (Silvio, 13 años).

Un tema fuerte en las respuestas de los varones acerca de por qué prefieren ser varones es la libertad: como varones pueden quedarse hasta más tarde fuera de la casa, pueden jugar, hacer deporte, estar en la calle y eventualmente servir a la patria como soldados.

El hombre es mejor porque tiene posibilidad de vivir (Rubén, 10 años).

Ser hombre es mejor porque tiene fuerza y es más ágil que la mujer, y es el que puede ir a lugares peligrosos, no como la mujer que ya está temiendo a cualquier cosita insignificante (Elvis Jerry, 12 años).

¹⁰ Investigación realizada por Jeanine Anderson y Cristina Herencia. Un informe parcial de los resultados se encuentra en Anderson, 1987 “Imágenes de la familia en los textos y vida escolares”. Revista Peruana de Ciencias Sociales 1(1):115-135.

Sin embargo, los varones de la escuela primaria sustentan la superioridad de su género sobre todo en su papel como trabajador y sostén de la casa.

Ser hombre, porque el hombre trabaja duro porque tiene más energía para el trabajo (José Luis, 10 años).

Ser hombre, porque mantiene a la familia (Ernesto, 8 años).

Actitudes y percepciones como éstas se aprenden en la temprana niñez en entornos como la familia y la escuela. En la base está la división sexual del trabajo y el sistema de jerarquías de género, que atribuye mayor valor al trabajo que produce dinero y que es realizado fuera del hogar.

3. LOS MENSAJES PUBLICITARIOS

Para la implantación de nuevos roles y relaciones en los espacios domésticos, familiares y laborales, estos tienen que traducirse en imágenes que se incorporen en los mundos mentales de las personas y que hombres y mujeres los encuentren interesantes, atractivos y posibles de adoptar como suyos. Los cambios en actitudes, expectativas e ideas acerca de lo que es posible para las personas hacer y pensar, pueden reforzarse de forma importante en las imágenes que se proponen en los grandes medios con alcance masivo. Estas se convierten en los temas de conversación diaria de la gente. Por ejemplo, la imagen de celebridades de televisión asumiendo tareas no estereotipadas por género puede transmitir un potente recordatorio: puesto que esto se ha visto (o escuchado por radio), nos consta que es posible.

La publicidad comercial muestra formas de vida y de repartir las responsabilidades domésticas y laborales, entre las cuales poco a poco se van introduciendo algunas novedades en las propuestas de formas de vida dignas de admirarse y emularse. Se observa la incorporación de imágenes de papás que cargan o atienden a bebés y de mujeres exitosas en el mundo del trabajo. Los cambios, sin embargo, siguen siendo tímidos y ambiguos. Muchas veces el spot que muestra a un hombre haciendo las labores domésticas o atendiendo a los hijos trae la implicancia de que esta participación es excepcional y breve, un momento de relajo frente a las cosas serias que le toca hacer en su vida normal. O cuando se muestra a una mujer en un ámbito laboral o actividad profesional, se hace alusión al compromiso mayor que ella mantiene con su papel de madre o rol como esposa.

El estudio más completo y riguroso sobre las representaciones de género en la publicidad en Perú pertenece a la socióloga Liuba Kogan (2002). Aun cuando se realizó hace una década, sus conclusiones son muy actuales:

- Las mujeres son representadas como madre y ama de casa (43,2%) o como objeto de deseo (16%) bella y tonta. En el 9,9% de los spots aparece

una mujer trabajadora, sin embargo, frecuentemente son representadas como subordinadas a hombres más competentes o en puestos de mayor importancia.

- Los hombres son representados a partir de tipos de masculinidad tradicionales: autoridad (presentador), proveedor económico (trabajador), por su fuerza física (deportista) y conquistador (seductor, pretendiente). En 4,8% de los spots hay presencia de hombres retratados como padres cariñosos.

La misma investigación señala ciertas aperturas en los patrones estereotipados por género. Se nota un incremento en las imágenes de mujeres en lugares públicos, fuera de la casa (40,8%) y los mensajes asocian valor y prestigio con la combinación de roles públicos y roles domésticos. Entre las mujeres jóvenes que son representadas, el 30,9% se retratan como sujetos individuados: consumidoras seguras, independientes, prácticas, dinámicas, rebeldes, autónomas y que se presentan en relaciones de igualdad respecto de los varones. Los spots ensayan nuevos tramos y sugieren nuevos roles sociales para las mujeres. No obstante, estos son presentados en combinación con las viejas imágenes femeninas. El resultado son mensajes contradictorios que restan fuerza a los nuevos modelos, particularmente cuando el valor más importante asociado a las mujeres sigue siendo la belleza.

La persistencia de los mensajes publicitarios que estereotipan a hombres y mujeres va contra varias normas que están vigentes en Perú. El Convenio para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) exige a sus signatarios (entre ellos, Perú) tomar medidas apropiadas para “Modificar los patrones socioculturales de conductas de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que están basadas en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres”. Asimismo, de acuerdo con el Art. 6 del Convenio 156 de la OIT, el Estado debe promover “mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público del principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y acerca de los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares, así como una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas”.

CAPÍTULO VIII

Conclusiones y propuestas

Llegamos a las conclusiones y propuestas que emergen de las diversas fuentes de evidencia que hemos revisado. Hay por cierto una gran variedad de actores que impactan sobre las relaciones de género en Perú y sobre la posibilidad de conciliación entre los roles de hombres y mujeres en la familia y en la vida laboral. Sus impactos son positivos, negativos y mixtos, según el caso. Sus intenciones pueden ser ambiguas y, en ocasiones, sus acciones producen efectos contrarios a lo buscado.

Como se ha visto a lo largo de este informe, los costos de la precariedad de las actuales soluciones de conciliación entre trabajo y familia en la sociedad peruana recaen en las mujeres, pero también en el Estado, que ve afectado su potencial para reducir la pobreza y la desigualdad socioeconómica y de género. También afecta el desarrollo económico, al no utilizarse el potencial productivo, y a la productividad de las empresas. En este sentido, es un tema cuya solución beneficia a todos y donde todos pueden contribuir.

1. LOS ACTORES Y SUS PROPUESTAS: ¿CÓMO CONCILIAR?

A partir de las entrevistas, lecturas, y discusiones realizadas en el proceso de elaboración de este informe, algunas propuestas concretas de conciliación trabajo-familia emergieron.

El Estado:

- *Legislación*
 - Ratificación del Convenio N° 183 de la OIT sobre la Protección de la maternidad.
 - Adecuar el marco legal al Convenio N° 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares.

- Legislar sobre licencias o permisos para cuidados o emergencias familiares, que puedan ser tomadas tanto por la madre como por el padre.
- *Políticas públicas*
 - Mejorar el acceso a la protección de maternidad hacia la universalización de los beneficios.
 - Ampliar los servicios de cuidado infantil diurno considerando la variedad de formas, horarios y condiciones de trabajo de las madres.
 - Replantear el modo en que los centros educativos y otros servicios llevan su relación con las familias usuarias, evitando conflictos con las obligaciones laborales de madres y padres. Repensar la expectativa de que los padres dispondrán de una cantidad de tiempo diario para ayudar en las tareas escolares.
 - Subsidiar y colaborar con diversos programas alimentarios, reconociendo su importancia para las oportunidades de trabajo de las mujeres.
 - Ampliar los servicios integrales a las familias y los servicios de atención a la población adulta mayor, aprovechando las lecciones aprendidas.
 - Ampliar la capacidad de los programas para tratar con familias heterogéneas y formas heterogéneas de trabajo, respetando la diversidad cultural del país.
 - Promover mecanismos permanentes de consulta y participación de la población.
 - Respetar los tiempos y las posibilidades de la población trabajadora en los centros de salud y otros servicios públicos.
- *Considerar la situación particular de los/as trabajadores/as del sector informal*
 - Proveer mecanismo para formalizar el trabajo y reforzar el acceso a la seguridad social y a prestaciones, particularmente en lo que refiere a la conciliación trabajo-familia.
 - Equiparar los derechos de las trabajadoras domésticas con el resto de los/as asalariados/as, incluyendo los derechos de maternidad.
- *Promover el empleo femenino bajo condiciones adecuadas y cautelando los derechos laborales.*
 - Dar atención especial a la microempresa de mujeres, considerando particularmente la forma en que las responsabilidades familiares afectan el emprendimiento de las mujeres.
 - Mejorar la empleabilidad de las mujeres y promover la capacitación en profesiones no tradicionales.
 - Desarrollar programas específicos que permitan a las madres adolescentes completar sus estudios, acceder a capacitación laboral, oportunidades de trabajo y combinar sus tareas laborales y familiares. Asimismo, vincular

las políticas de promoción de trabajo decente para jóvenes con las de salud sexual y reproductiva.

- *Reforzar la institucionalidad laboral con respecto a la conciliación trabajo-familia*
 - Reforzar el sistema de inspección laboral, dando prioridad al cumplimiento de la ley en materia de protección a la maternidad y las responsabilidades familiares.
 - Realizar campañas de sensibilización dirigidas tanto a empleadores/as como a trabajadores/as, con el fin de mejorar el conocimiento sobre la normativa existente.
 - Promover la negociación colectiva y la sindicalización.
- *Creación de empleo*
 - Identificar las oportunidades de creación de empleo en rubros y formas nuevas, relacionadas al cuidado y alimentación.
 - Promover la formalización de las actividades hoy realizadas como trabajo voluntario.
- *Sensibilización*
 - Promover una mayor corresponsabilidad entre hombres y mujeres, replanteando el rol del padre en el trabajo reproductivo y los cuidados familiares.
 - Promover la superación de los roles tradicionales de género tanto en el ámbito doméstico como en el laboral.
- *Sector empresarial:*
 - Apoyar la superación de la segregación por género del mercado laboral, reconociendo las capacidades de mujeres y hombres en campos novedosos.
 - Reconocer las responsabilidades familiares de los trabajadores y las trabajadoras, y aplicar medidas que faciliten la conciliación de ambas, con el fin de beneficiar tanto al personal como a la empresa, por ejemplo:
 - Permisos extraordinarios por causa de responsabilidades de cuidado.
 - Evitar jornadas laborales prolongadas, extenuantes o irregulares.
 - Incorporarse al programa Wawa Wasi institucional.
- *Sector sindical:*
 - Promover una mayor igualdad de género al interior de los sindicatos, a nivel de la representación, toma de decisiones y liderazgo, por ejemplo a través de las secretarías y departamentos de mujeres o un sistema de cuotas.

- Garantizar la presencia de mujeres en el Consejo Nacional del Trabajo y el respeto a los acuerdos que éste establece.
- Formar a los dirigentes y las bases en el enfoque de género, con atención especial a la importancia de las responsabilidades familiares, el clima de respeto y la eliminación de todo tipo de hostigamiento sexual.
- En los procesos de negociación, fomentar las medidas relativas a la conciliación trabajo-familias, como las cunas infantiles y medidas que alienten una mayor corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
- Establecer alianzas entre trabajadoras sindicalizadas y trabajadoras informales.
- Impulsar el proceso de la formalización del empleo femenino en general.

2. LAS OPORTUNIDADES

La coyuntura ofrece importantes oportunidades para implementar cambios que tienen el potencial de promover la conciliación entre la vida laboral y familiar para trabajadoras y trabajadores peruanos.

El bono demográfico

Perú ingresa a una ventana de oportunidad creada por la situación demográfica favorable: en el país habrá relativamente pocos dependientes para una proporción relativamente alta de trabajadoras y trabajadores adultos/as. Para algunos observadores, la suerte del desarrollo del Perú se jugará en las próximas décadas, hasta 2030, y dependerá de cómo se logre dar empleo a los y las jóvenes que se incorporan a la vida adulta. Los debates giran alrededor de los niveles de capacitación, por un lado, y la inversión y la introducción de tecnologías que garantizarán la productividad de esta población, por otro. Sin embargo, con igual razón se puede y se debe indagar por la calidad de los cuidados que esta población dará y recibirá en los entornos familiares y por las implicancias de las transformaciones en los sistemas de cuidado sobre el bienestar y la cohesión social.

Las condiciones son propicias para repensar la organización social de los cuidados y el reparto de responsabilidades, tanto al interior de los hogares como entre las familias y los otros actores como el Estado, los empleadores, los trabajadores y las organizaciones de la sociedad civil. Algunas iniciativas existentes se dirigen a crear empleo para los sectores juveniles, propiciando el destierro de los estereotipos ocupacionales y viejos patrones de segregación del mercado laboral por género. Estas iniciativas deberían ir acompañadas por otras de apoyo a los/as jóvenes que emprenden la vida familiar y reproductiva, facilitándoles los servicios y soportes que necesitan para replantear la organización de las labores y cuidados en el ámbito doméstico.

Sinergias actuales y potenciales entre los actores/Coordinación por el Estado

Las necesidades son muy grandes en Perú. Birdsall y Menezes (2007:286-290) hacen la importante acotación: la clase media en países como Perú no deja de ser pobre y vulnerable, vista desde la perspectiva de su capacidad de consumo. Estas estudiosas señalan que en los 90, “casi el 20% de los niños menores de cinco años del grupo de ingresos medios sufrían de desnutrición crónica” (Birdsall y Menezes, 2007:289). Las reformas estructurales de la década beneficiaron principalmente a los sectores con educación superior, poseedores de capital y activos. Los ingresos de las capas medias –maestras/os, trabajadoras/es de la salud, empleadas/os y oficinistas, autoempleadas/os– permanecen bajos y estos sectores se alejan de la solución que tradicionalmente utilizaron para el manejo del hogar, la contratación de una trabajadora del hogar.

Hemos visto cómo las líneas de responsabilidad se borran entre empresas y Estado, organizaciones cívicas y grupos comunitarios en la solución de muchos problemas. En escenarios locales y regionales, los actores sociales encuentran maneras de colaborar y establecer alianzas, sin embargo, muchas veces estos esfuerzos no son reconocidos y las organizaciones sufren de falta de recursos. Hay evidentemente mucho que hacer para que las colaboraciones funcionen óptimamente y los roles y responsabilidades se definan con mayor claridad. Con el fin de aprovechar las prácticas existentes, se requiere de una coordinación de mayor envergadura y mayor impacto.

El reto es asegurar que los principios de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, la corresponsabilidad en la vida familiar y su armonización con los desempeños laborales de mujeres y hombres queden plasmados en todas las iniciativas de este tipo. Es aquí donde el Estado peruano tiene varios roles fundamentales que cumplir. Primero que todo, a través de la legislación debe regular y dar la pauta para el accionar del conjunto de los actores y coordinar su accionar. Segundo, el Estado debe funcionar como un proveedor de servicios a través de sus políticas y programas sociales ampliando su alcance actual. Tercero, el Estado tiene la responsabilidad de servir como modelo en este sentido aplicando en toda la administración pública las prácticas que pretende promover en la sociedad en su conjunto.

Creación de empleo en los componentes del sistema de los cuidados

Estudios sobre el tercer sector sugieren que el trabajo voluntario en todos los rubros equivale al 5,4% del empleo formal en Perú. Según los datos trabajados para un reciente análisis de la organización social de los cuidados en Perú, unas 902.613 personas, alrededor del 9% de la población económicamente activa, pertenecen a ramas de actividad vinculadas con el cuidado (Montes y Romero, 2009). De éstas, algo más de la cuarta parte presta servicios sociales y de salud y algo más del 35% desarrolla actividades dentro de los hogares

en el servicio doméstico o la atención a las personas. El resto se desempeña en una diversidad de actividades de servicios comunitarios y sociales.

Es en este sentido que se debe promover la reconversión en empleo en actividades y servicios de cuidados, que actualmente son realizados en el marco de las asociaciones comunitarias y el voluntarismo. Es probable que las microempresas estarían en la mira para buena parte de esta reconversión. Sin embargo, es fundamental poner énfasis en mejorar el nivel de calificación técnica y de la inversión en infraestructura y la escala de sus operaciones. Deben examinarse opciones que tomen en cuenta las posibilidades de asociación y crecimiento en estos rubros (por ejemplo, empresas privadas o municipales de vigilancia, mantenimiento de parques, recojo de basura, saneamiento en general).

Expansión de la infraestructura para la gestión doméstica

Perú aún tiene muchos déficits de infraestructura y servicios que son esenciales para el manejo eficiente de los hogares y cuya disponibilidad podría disminuir de forma importante la carga de tiempo que implica la realización de las tareas domésticas. Indudablemente las zonas rurales son las más afectadas por las deficiencias de los sistemas de comunicaciones, transporte, distribución de productos y servicios básicos de agua, desagüe y luz eléctrica. Además de la participación de los gobiernos central, regional y local, es necesario promover la inversión desde la empresa privada. Hace falta impulsar la innovación y el desarrollo de tecnologías apropiadas, lo cual depende de impulsar las investigaciones acerca del manejo de las casas y la realización de labores y rutinas domésticas. Un paso importante será la realización de la encuesta nacional de uso del tiempo, que está entre los proyectos pendientes del MIMDES.

Incorporación efectiva de la micro y pequeña empresa de mujeres en la política de formalización

El gobierno peruano está aplicando una política de formalización de la micro y pequeña empresa, la cual podría traer múltiples beneficios: capacitación, acceso al crédito y la asistencia técnica, y aumentos de la productividad, pero también aumento de la cobertura de los derechos laborales o la seguridad social. En su versión actual, esta política apunta sobre todo a las MYPES más grandes, lo que discrimina a las de la mayoría de las mujeres en este sector. Existe, por tanto, la oportunidad de incidir de diversas maneras y a diversos niveles. Las responsabilidades familiares de las microempresarias y los y las trabajadores/as en las MYPES deben ser parte de la preocupación. Este es uno de los sectores laborales menos protegidos por las normas de protección a la maternidad y los derechos de los/as trabajadores/as con responsabilidades familiares, y por seguros y pensiones. Se puede construir sobre iniciativas como PROFECE, PROJOVEN y el SIS (Seguro Integral de Salud) para diseñar, en estrecha coordinación con las personas afectadas, acciones de apoyo.

3. RECOMENDACIONES

Las oportunidades señaladas traen implícitas recomendaciones para la acción. Hay algunas recomendaciones adicionales que emergen de este informe:

a) **Reconociendo la influencia de la ideología y los estereotipos, buscar maneras para modificarlos**

Los imaginarios y los estereotipos que tiñen los roles familiares y laborales de hombres y mujeres son una preocupación central en cualquier estrategia de cambio. El mayor peligro en este terreno es consignar las representaciones de los géneros, sus posibilidades y responsabilidades, a una canasta de “la cultura”, supuestamente intangible e intocable. La evidencia revisada para este informe señala lo contrario: no estamos frente a procesos espontáneos de asignación de significados y valores, sino frente a influencias muy concretas que sostienen un orden de cosas que resulta conveniente para ciertos actores. Este informe ha resaltado la influencia de la escuela y la publicidad comercial en el mantenimiento de hábitos y el refuerzo a estereotipos. Estas dos grandes fuentes de representaciones y valoraciones siguen la línea de menor resistencia y evitan los riesgos de la innovación.

Comparado con los gobiernos europeos y con muchos de los latinoamericanos, el gobierno peruano se muestra tímido e indeciso cuando se trata de proponer modelos nuevos de convivencia y organización de la sociedad. El país pierde la oportunidad de hacer uso de los talentos de todos sus ciudadanos y ciudadanas en los diferentes roles sociales y laborales que hacen falta en una sociedad moderna.

b) **Reforzar las políticas del Estado para proveer servicios de cuidado**

En este estudio se han singularizado dos de las necesidades más sentidas por las familias: el cuidado infantil y la preparación de alimentos. Las familias peruanas, particularmente las que viven en condiciones de pobreza, han dado una gran variedad de soluciones a los retos de la armonización de las demandas del trabajo y el hogar a partir de los recursos que ofrecen sus casas, grupos familiares, grupos vecinales informales y organizaciones locales, con importantes costos. Queda clara la necesidad de la expansión de la oferta actual de servicios de cuidados, incorporando una variedad mayor de modelos, horarios y modalidades. Tanto el Estado como la empresa privada, incluidas las micro y pequeñas empresas, están llamados a responder con innovaciones y actividades de soporte, incluso el auspicio a estudios, sondeos de demanda, asistencia técnica y evaluaciones.

c) **Resolver problemas pendientes del trabajo del hogar (como ocupación femenina)**

El trabajo de hogar remunerado es una profesión altamente femenina, que para la mayoría de familias peruanas funciona como la única solución viable

para conciliar la vida laboral y la organización de las tareas domésticas y de cuidados. En la ausencia de familiares que puedan ocuparse de los/as niños/as, discapacitados/as y ancianos/as que no son autosuficientes, las alternativas existentes son pocas y caras. Muchas familias con ingresos altos optan por la contratación de una trabajadora del hogar para resolver sus necesidades básicas de cuidado y quehaceres domésticos. Sin embargo, un fenómeno latente es el de los problemas no resueltos de “cuidadores/as sin cuidado”. Las condiciones particulares de este empleo hacen muy difícil conciliarlo con las responsabilidades familiares, a costos de la propia familia de la trabajadora.

Por todas estas razones, las políticas de conciliación trabajo-familia tienen que trabajarse en coordinación con las políticas que afectan a las trabajadoras del hogar, con el fin de garantizar el cumplimiento de sus derechos y los de su familia.

d) Alentar la implementación de medidas de conciliación en los lugares de trabajo

Hemos consignado varias iniciativas de las empresas que toman en cuenta los derechos laborales, las buenas condiciones de trabajo, la equidad de género y las condiciones de vida de sus trabajadores y trabajadoras, fuera del ámbito laboral. Sin embargo, no constituyen un patrón consistente de política de recursos humanos. Existen ciertos mecanismos de reconocimiento y premiación que alientan estas conductas y, poco a poco, se expande la influencia de actitudes modernas de empresas con “stakeholders” internos y externos con legítimas demandas. Sin embargo, no ha sido aún internalizada la idea de la responsabilidad de la empresa hacia sus propios/as trabajadores/as, ni existe una gran conciencia sobre los beneficios que puede implicar para la empresa apoyar a su personal conciliar su trabajo con una vida familiar y personal. Tampoco es un tema que haya sido incorporado como tema de negociación con los/as representantes de los/as trabajadores/as. Es necesario reforzar estos mecanismos como también los mecanismos que implican la denuncia de situaciones indebidas y violatorias de la ley. Aun hay un importante espacio para las estrategias como los “Wawa Tours”, campañas de sensibilización y de información a fin de lograr un mayor compromiso con la conciliación trabajo-familia. Estas deberían ser promovidas también desde las organizaciones gremiales.

e) Intervenir decididamente sobre el empleo femenino desde diversos ángulos, directa e indirectamente

Las fuentes revisadas señalan grandes vacíos en nuestro conocimiento sobre el trabajo y el empleo de las mujeres. Señalan la ausencia o debilidad de los canales de representación de las mujeres trabajadoras en el empleo formal, informal y el autoempleo. Señalan la baja capacidad de los órganos responsables de realizar inspecciones y hacer cumplir las leyes laborales, de realizar

esa función. Confirman la discriminación salarial, las limitaciones sobre las mujeres que pretenden desempeñarse en actividades no estereotipadas como femeninas, y la discriminación en el acceso a la capacitación laboral. Señalan la necesidad de fomentar el empleo para mujeres jóvenes que inician su vida laboral. Señalan la persistencia de grandes desigualdades en desmedro de las mujeres en lo que se refiere a la carga de trabajo doméstico y la necesidad de compensar los efectos de las responsabilidades familiares sobre el trabajo e ingreso de las mujeres.

Este informe ha puesto a la vista una gran variedad de actores que podrían involucrarse en propuestas de armonización de la vida laboral y familiar. El Estado peruano, amparado en la Ley de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres, las leyes laborales vigentes y los compromisos internacionales encabezados por los convenios de la OIT, debe asumir el liderazgo en la promoción de las políticas de conciliación, con una mayor corresponsabilidad social.

BIBLIOGRAFÍA

- Acción Pro Cunas (1990). *Catálogo de servicios de cuidado diurno* (Lima, Servicios Urbanos y Mujeres de Bajos Ingresos, SUMBI).
- Aguirre, R.; Battyány, K. (2005). *Uso del tiempo y trabajo no remunerado* (Montevideo, Universidad de la República del Uruguay / UNIFEM).
- Alcázar, L. (2007). “¿Por qué no funcionan los programas alimentarios y nutricionales en el Perú? Riesgos y oportunidades para su reforma”, en P. Arregui y otros, Investigación, políticas y desarrollo en el Perú (Lima, Grupo de Análisis para el Desarrollo), pp. 185-234.
- Aliaga Linares, L. (2002). Sumas y restas. *El capital social como recurso en la informalidad* (Lima, Alternativa/UNMSM).
- Anderson, J. (1993). “Perú”, en C. Moncrieff (ed.) *International Handbook of Child Care Policies and Programs* (Westport, Connecticut, Greenwood Press), pp. 415-430.
- Aramburú, C. E.; Bustinza, M. (2007). “La transición demográfica peruana: Implicancias para la conciliación trabajo-familia”, en *Economía y Sociedad* N° 63 (Lima, Consorcio de Investigación Económica y Social), pp. 62-73.
- Atal, J. P.; Ñopo, H. y Winder, N. (2009). *Nuevo siglo, viejas disparidades* (Washington, D. C., Banco Interamericano del Desarrollo), en prensa.
- Birdsall, N.; Menezes, R. (2007). “Hacia un nuevo contrato social para América Latina”, en P. Arregui y otros, Investigación, políticas y desarrollo en el Perú (Lima, Grupo de Análisis para el Desarrollo), pp. 285-298.
- Bolton, R.; Bolton, C. (1975). *Conflictos en la familia andina* (Cuzco, Centro de Estudios Andinos).
- Bunster, X.; Chaney, E. M. (1985). *Sellers and servants. Working women in Lima, Peru* (New York, Praeger).
- CEPAL, (2010). *Anuario Estadístico (2009)*. (Santiago, CEPAL).
- 2009 Panorama Social (2009). (Santiago, CEPAL).
- Córdova, P. (ed.) (1992). *Mujer y liderazgo: Entre la familia y la política* (Lima, Yunta).
- Defensoría del Pueblo (2009). *Segundo Reporte de la Defensoría del Pueblo sobre el Cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres* (enero-diciembre 2008) (Lima, Gobierno del Perú).
- Delpino, N. (1990). *Saliendo a flote. La jefa de familia popular* (Lima, TACIF/Fundación Friedrich Naumann).
- Durand, F. (2003). “Donaciones, impuestos y responsabilidad social”, en S. Portocarrero y C. Sanborn (eds.) *De la caridad a la solidaridad. Filantropía y voluntariado en el Perú* (Lima, Universidad del Pacífico), pp. 425-457.
- Esping-Anderson, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism* (Princeton, N.J., Princeton University Press).

- Frisancho, V.; Nakasone, E. (2007). “*Hoy por ti ¿mañana por mí? Las transferencias intergeneracionales y su efecto restrictivo sobre el ahorro previsional en el Perú*”, en *Economía y Sociedad* N° 65 (Lima, Consorcio de Investigación Económica y Social), pp. 55-63.
- Golte, J.; Adams, N. (1990). *Los caballos de Troya de los invasores. Estrategias campesinas en la conquista de la Gran Lima* (Lima, Instituto de Estudios Peruanos).
- Güezmes, A.; Palomino, N.; Ramos, M. (2002). *Violencia sexual y física contra las mujeres en el Perú*. Estudio multicéntrico de la OMS sobre la violencia de pareja y la salud de las mujeres (Lima, Flora Tristán/Organización Mundial de la Salud/Universidad Peruana Cayetano Heredia).
- Hoyle, J.; Tueros, M. (1984). “*Equipamiento de los hogares e intensidad del trabajo doméstico: El caso del Perú*”, en *Mujeres en sus casas* (estudio sobre el trabajo no remunerado en el hogar) (Lima, OIT), pp. 110-125.
- INEI (2008). *Perfil sociodemográfico del Perú* (Lima, INEI/UNFPA/PNUD).
- (2009). *Encuesta Demográfica y de Salud Familiar - ENDES Continua, 2009* (Lima, INEI, USAID Perú, Ministerio de Economía y Finanzas).
- INEI-ENAHO (2010). *Situación de la Niñez y del Adulto Mayor*. Abril-mayo-junio, 2010. Informe Técnico N° 3, septiembre 2010 (Lima, INEI).
- Jaramillo, M.; Ñopo, H.; Díaz, J. J. (2007). “*La investigación sobre el mercado laboral peruano: Instituciones, capacitación y grupos desfavorecidos*”, en P. Arregui y otros Investigación, políticas y desarrollo en el Perú (Lima, Grupo de Análisis para el Desarrollo), pp. 235-283.
- Kogan, L. (2002). Discursos expertos y discursos no expertos en torno al fenómeno del sexismo en la publicidad televisiva comercial limeña de señal abierta. *Tesis de Maestría en Estrategias de la Comunicación* (Lima, Universidad de Lima).
- León Castillo, J. V. (2009). *Agroexportación, empleo y género en el Perú*. Estudio de caso (Lima, Consorcio de Investigación Económica y Social CIES).
- Lobo, S. B. (1984). *Tengo casa propia* (Lima, Instituto de Estudios Peruanos/Instituto Indigenista Interamericano).
- Mannarelli, M. E.; Laurie, N.; Oliart, P. y Richardson, D. (sf) *Desarrollo rural y sexualidad. Reflexiones comparativas* (Lima, Fondo Editorial UNMSM / British Council Perú / Newcastle University), pp. 41-71.
- MIMDES (2010). *Boletín del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social - MIMDES*. Nacional. Periodo julio 2006 - julio 2010 (Lima, MIMDES)
- (2009). Informe Anual de Avances de las Metas del Plan Nacional de Acción por la Infancia y la Adolescencia 2002-2010 Periodo 2009. Resumen Ejecutivo (Lima, Presidencia del Consejo de Ministros - MIMDES).
- MINEDU (2002). Plan Nacional de Acción por la Infancia y la Adolescencia 2002-2010 (Lima, MINEDU).
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, (2008). La mujer en el mercado laboral peruano. Informe Anual 2008 (Lima, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo).
- s/f Informe Estadístico 2007 (Lima, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo).
- Montes, R.; Romero, X. (2008). Informe preparado para el Proyecto Cadenas Globales de Cuidado (CISEPA / UN-INSTRAW), documento interno.
- Nussbaum, M. (1993) “Non-relative virtues: An aristotelian approach”, en M. Nussbaum y A. Sen (eds.) *The quality of life* (Oxford, UK, Clarendon Press), pp. 242-269.
- OIT y PNUD, (2009). Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social (Santiago, OIT y PNUD).
- Okin, S. M. (1989). *Justice, gender, and the family* (Basic Books).
- Oliart, P. (2008). “Temas para la investigación y la reflexión en torno a la sexualidad adolescente en el Perú rural”, en M. E. Mannarelli, N. Laurie, P. Oliart y D. Richardson, *Desarrollo rural y sexualidad. Reflexiones comparativas* (Lima, Fondo Editorial UNMSM/British Council Perú / Newcastle University), pp. 41-71.

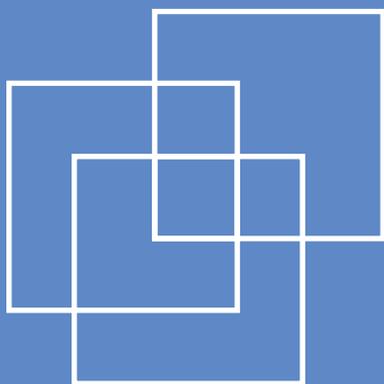
- Oths, K. (1999). “*Debilidad: A biocultural assessment of an embodied Andean illness*”, en *Medical Anthropology Quarterly* 13: 286-315.
- Polatnick, M. Rivka (1984). “*Why men dont rear children: A power analysis*”, en J. Trebilcot (comp.) *Mothering: Essays in feminist theory* (New Jersey, Rowman & Allanheld), pp. 21-40.
- Portocarrero, S. F.; Sanborn, C. (eds.) (2003). *De la caridad a la solidaridad*. Filantropía y voluntariado en el Perú (Lima, Universidad del Pacífico).
- Portocarrero, S. F.; Sanborn, C.; Cueva, H.; Millán, A. (2002). *Más allá del individualismo: El tercer sector en el Perú* (Lima, Universidad del Pacífico).
- UNFPA, (2009). Censo del 2007. *Análisis de temas poblacionales* (1) (Lima, Fondo de Población de las Naciones Unidas).
- Ypeij, A. (2000). *Producing against poverty*. Female and male micro-entrepreneurs in Lima, Peru (Amsterdam University Press).

Otros:

www.radiomilenia.com.pe

www.manuela.org.pe

www.ninosdelmilenio.org/investigación



ISBN 978-92-2-325201-4



9 789223 252014