



Nómadas (Col)

ISSN: 0121-7550

nomadas@ucentral.edu.co

Universidad Central

Colombia

Faur, Eleonor  
GÉNERO, MASCULINIDADES Y POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN FAMILIA-TRABAJO  
Nómadas (Col), núm. 24, abril, 2006, pp. 130-141  
Universidad Central  
Bogotá, Colombia

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=105116598012>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

# GÉNERO, MASCULINIDADES Y POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN FAMILIA-TRABAJO\*

nomadas@ucentral.edu.co • PÁGS.:130-141

Eleonor Faur\*\*

*El artículo analiza la estructuración de la conciliación familia-trabajo en las legislaciones laborales y en las subjetividades masculinas en América Latina. La pregunta central acerca de cómo conciliar responsabilidades de producción y reproducción se considera en dos niveles: por una parte, ¿con qué dispositivos institucionales se cuenta para facilitar la conciliación de estas responsabilidades? Y por otra, ¿quién es el sujeto de la conciliación en dichas instituciones y en las representaciones de los hombres contemporáneos?*

*Palabras clave: conciliación familia-trabajo, masculinidades, legislación laboral, género.*

*Este artigo analisa a estruturação da conciliação das relações família-trabalho nas leis trabalhistas e nas subjetividades masculinas na América Latina. A pergunta chave de como conciliar as responsabilidades na produção e na reprodução será considerada em duas dimensões: por uma parte, ¿com que dispositivos institucionais é possível contar para facilitar a conciliação destas responsabilidades? e, por outra, ¿quem é o sujeito de dita conciliação nas referidas instituições e nas representações dos homens contemporâneos?*

*Palabras-chaves: conciliação família-trabalho masculinidades, leis trabalhistas, gênero*

*This paper analyses the structuring of family-work reconciliation strategies in labour laws and policies and masculine subjectivities in Latin America. Thus, it proposes a two-sided approach to consider the reconciliation of productive and reproductive responsibilities. It reviews which are the institutional mechanisms available for that purpose and on the other hand, it attempts to identify who is the subject of reconciliation among those institutions and in the social representations of contemporary men.*

*Key words: family-work reconciliation, masculinities, labour laws, gender.*

ORIGINAL RECIBIDO: 17-I-2006 - ACEPTADO: 08-II-2006

\* Este artículo es una ajustada síntesis del trabajo presentado en la reunión "Cohesión social, políticas conciliatorias y presupuesto público: una mirada desde el género", desarrollada en la ciudad de México en octubre de 2005 y organizada por UNFPA y GTZ. La versión completa será publicada próximamente por las agencias organizadoras de dicha reunión.

\*\* Socióloga, Especialista en Género y Derechos Humanos. Investigadora del Instituto de Altos Estudios Sociales, de la Universidad Nacional de General San Martín (IDAES-UNSAM) - Argentina. E-mail: eleonorfaur@fibertel.com.ar

## Introducción

Uno de los pilares que ha marcado la construcción social de las identidades masculinas y femeninas en las sociedades modernas ha sido la prevalencia de una matriz de división sexual del trabajo que asigna al hombre adulto la responsabilidad de la provisión de ingresos familiares y a las mujeres las obligaciones de reproducción del mundo doméstico, incluyendo el cuidado y la crianza de hijos e hijas. En las últimas décadas, este modelo ha resultado alterado por los cambios en las estructuras y dinámicas familiares, el aumento de la participación femenina en el mercado de trabajo remunerado, la flexibilización de las condiciones de trabajo, el avance educativo de las mujeres, por transformaciones en la orientación de la política social y por cambios demográficos, jurídicos y culturales. Múltiples factores han incidido sobre estas transformaciones, provocando a la vez, la redefinición de las pautas de provisión económica en los hogares y la desnaturalización de cierta estructuración de las relaciones sociales de género.

En América Latina, la tasa de “actividad doméstica” de las mujeres cónyuges, entendida como el porcentaje de la población femenina cuya ocupación principal son los quehaceres domésticos, ha descendido casi un 10% en menos de diez años, pasando del 53% en 1994

al 44,3% en el año 2002 (Cepal, 2004a). Por otra parte, el porcentaje de hogares con jefatura femenina ha aumentado en casi todos los países de la región y en los distintos estratos sociales, engrosando la proporción de familias en las que las mujeres son las únicas receptoras de ingresos (Cepal, 2004b). Esta transformación coloca un viejo problema de la agenda feminista



Plantón frente a la Corte Constitucional. Bogotá, 28 de mayo de 2005.  
Foto Beatriz Quintero.

en la actual contienda del debate público: ¿cómo conciliar las responsabilidades de la vida familiar con aquellas propias de la esfera del trabajo remunerado?<sup>1</sup> Mientras buena parte de la política social europea ha asumido éste como un problema de política pública específica (Ellingsaeter, 1999; Crompton,

1999), América Latina se encuentra apenas iniciando estos debates, centrándose, casi siempre, en el ámbito de las políticas orientadas a las mujeres.

Pensar la conciliación entre trabajo productivo y reproductivo cobra sesgos particulares en Latinoamérica. En primer lugar, porque el incremento de la participación femenina en el trabajo remunerado se produjo en el marco de profundas transformaciones económicas e institucionales, impulsadas por políticas de corte neoliberal, que restringieron los sistemas de protección social y expandieron la flexibilización laboral, aumentando los niveles de informalidad y precariedad en el trabajo, la desigualdad social y económica y la persistencia de altos niveles de pobreza en la región (Cepal, 2004b). Esto ha incidido, entre otras cosas, en que sólo el 50% de las mujeres trabajadoras de la región participen en el sector formal de la economía (Valenzuela, 2004), y asocien su participación económica con derechos que facilitan la conciliación entre las responsabilidades laborales y

las familiares.

En segundo lugar, porque en América Latina, “cuna del machismo” (Valdés y Olavarría, 1997), persisten en buena medida las representaciones sociales tradicionales respecto de las responsabilidades diferenciales de hombres y mujeres

en relación con el trabajo doméstico y la crianza de hijos e hijas. Y esto no sólo filtra los contratos familiares de distribución del trabajo de cuidado y crianza, sino también las políticas públicas orientadas al mundo del trabajo y de las familias. Al respecto, varios autores han señalado que existe una estrecha relación entre la orientación de las políticas estatales, en especial acerca del papel del mercado y las responsabilidades asignadas a las familias, y la configuración de identidades de género (Creighton, 1999; Esping-Andersen, 1996 y 2002; Folbre, 1994; y Sainsbury, 1999). Desde esta perspectiva, resulta relevante observar tanto el modo en que las instituciones sociales promueven la estructuración o el sostenimiento de una determinada matriz de responsabilidades de provisión y de cuidado según el sexo, como las representaciones que los sujetos construyen acerca de dicha estructuración.

Este artículo sostiene que en América Latina, tanto en las instituciones que regulan la conciliación entre familia y trabajo como en las representaciones sociales, *el sujeto de la conciliación no es un sujeto neutro, sino un sujeto "femenino"*. Analiza de manera crítica el modo en que el andamiaje institucional se arraiga una y otra vez en las mujeres, convirtiéndolas en el sujeto prioritario de responsabilidades y derechos relativos a la conciliación, y con ello, alienta prácticas que obstaculizan la demanda de trabajo femenino en el mercado formal. Revisa también las representaciones presentes en hombres colombianos y argentinos respecto de las responsabilidades femeninas y masculinas en los ámbitos productivo

y reproductivo. Finalmente, señala que mientras las políticas tendientes a la conciliación de responsabilidades familiares y laborales se enfoquen de forma prioritaria en las mujeres, difícilmente permitirán un avance sustantivo en la transformación de las desigualdades de género. Por ello, propone la formulación de políticas públicas que vinculen más activamente a los hombres en el *continuum* productivo-reproductivo, apuntando a la construcción de un nuevo "contrato sexual".

## **1. La conciliación familia-trabajo en la legislación laboral<sup>2</sup>**

La regulación del trabajo remunerado operó como el primer intento de conciliación entre las responsabilidades familiares y la inserción de las mujeres en el mundo del trabajo. Esta regulación fue harto específica en términos de género, distribuyendo derechos y responsabilidades en forma diferenciada para hombres y mujeres. Uno de los primeros convenios de la OIT (Convenio No. 3, de 1919) estableció normas referidas a la protección del trabajo de las embarazadas y las licencias por maternidad. Este, que constituyó un importante adelanto en cuanto a derechos sociales, indicó también un modo particular de protección de derechos laborales en el caso de las mujeres: el reconocimiento de su trabajo se relacionó directamente con su capacidad reproductiva y con la protección de dicha capacidad. La posterior ampliación de estos derechos en América Latina, no siempre ha llegado a cuestionar el *sujeto* portador de los mismos, dejando, en buena medida, la

responsabilidad de la función de reproducción social en manos de las mujeres<sup>3</sup>. Las legislaciones laborales acompañaron esta noción fundacional sobre el trabajo de las mujeres, centrando sus orientaciones en la regulación de dispositivos que permitieran articular el trabajo con el cuidado infantil, o bien en la "protección" contra el trabajo nocturno. Mientras tanto, otras perspectivas ligadas a la conciliación familia-trabajo, como el reconocimiento de un conjunto más vasto de responsabilidades vinculadas a la esfera de la reproducción, quedaron casi del todo apartadas de estas regulaciones.

Como señala Ellingsaeter (1999: 41), las políticas públicas tendientes a la armonización entre familia y trabajo suelen ofrecer tres clases de dispositivos: "tiempo para cuidar, dinero para cuidar y servicios de cuidado infantil". Al analizar la legislación laboral latinoamericana, se observa que ninguno de estos dispositivos se distribuye en el conjunto de trabajadores/as de forma igualitaria, y las principales diferencias encontradas se sustentan en la pertenencia a un sexo o en el tipo de trabajo realizado por las mujeres, filtrado fuertemente por su inscripción socio-económica. Desde este supuesto, los hombres suelen recibir "asignaciones familiares", en términos de transferencias monetarias para trabajadores con familia – legalmente constituida–, dando por sentado que a ellos les compete el papel de proveedores económicos del hogar. Mientras tanto, las mujeres trabajadoras son las destinatarias de otro tipo de derechos, relacionados con: a) la protección del empleo durante el embarazo y el puerperio, b) las licencias por

maternidad y c) la disponibilidad de servicios destinados al cuidado de hijos e hijas en sus lugares de trabajo<sup>4</sup>. De este modo, la legislación laboral es un reflejo de las relaciones sociales imperantes, pero también una forma de reproducir los patrones culturales de distribución de recursos y responsabilidades de cuidado entre hombres y mujeres.

En los seis países analizados (Argentina, Chile, Costa Rica, Ecuador, El Salvador y Uruguay), se presentan similitudes y diferencias en el modo en que la legislación laboral protege estos derechos. La totalidad de estos países presenta disposiciones relativas al despido sin causa justa de mujeres embarazadas y a las licencias por maternidad. No obstante, sólo algunas aluden a la obligación de otorgar servicios para el cuidado de niños en los lugares de trabajo. Finalmente, en todos los casos, la alusión a las responsabilidades de cuidado familiar se concentra casi exclusivamente en las mujeres.

### **Protección del empleo durante el embarazo y del embarazo en el trabajo**

Durante el período de gestación hay dos figuras presentes en los marcos jurídicos analizados. Una se relaciona con proteger el empleo de las embarazadas, e impedir su despido sin causa justa. Otra, que no se encuentra en todas las legislaciones revisadas, prohíbe la realización de trabajos que puedan poner en riesgo la salud de la mujer o del bebé en gestación.

Ahora bien, una excepción importante a estas normas protectoras se encuentra en la regulación

sobre el servicio doméstico –una de las ramas de actividad principal de las mujeres pobres en América Latina–. Así, existen legislaciones como la del Ecuador, que hacen explícita la excepción del fuero maternal para las trabajadoras del servicio doméstico<sup>5</sup>; o la de Argentina, que tiene un estatuto especial para la reglamentación del servicio doméstico, en la que no se considera dicho fuero<sup>6</sup>. Otras, como la de El Salvador, señalan que para las trabajadoras del servicio doméstico el contrato puede realizarse en forma verbal, dejando así abierta la discrecionalidad del empleador/a en la definición de las reglas que regirán la relación laboral<sup>7</sup>. Estas consideraciones violan abiertamente los principios de igualdad y no discriminación que las constituciones de los países analizados reconocen en sus textos.

Resulta grave observar que el tratamiento diferencial de la reglamentación del fuero maternal se concentra precisamente en las mujeres más desprotegidas de la escala social y, por ende, en quienes necesitan mayores dispositivos de igualdad de oportunidades. Esta discriminación da cuenta del modo en que se articulan la inscripción de clase y la de género, a través de instituciones que no siempre coadyuvan a paliar desventajas, sino que muchas veces no hacen más que reforzarlas.

### **Licencias por maternidad y paternidad**

Las licencias por maternidad y paternidad parten de reconocer que luego de un nacimiento o adopción se requiere de un tiempo dedicado a la atención del bebé, la recupe-

ración física de la madre y el establecimiento de la relación paterno/materno-filial. El cuidado de los/as niños/as requiere tiempo, y las licencias procuran garantizar tanto el empleo como los ingresos de quienes trabajan durante este tiempo.

En los seis países analizados, la legislación establece licencias por *maternidad*, con algunas variaciones en cuanto a su duración, las cuales se extienden entre alrededor de doce semanas, en Argentina, Ecuador, El Salvador y Uruguay; dieciocho semanas en Costa Rica; y cuatro meses en Chile. En cambio, las licencias por *paternidad* encuentran expresiones mínimas o nulas en estas legislaciones. Así, Costa Rica, Ecuador y El Salvador carecen por completo de licencias para padres por nacimiento de hijos/as; Argentina cuenta con una licencia de dos días de duración; Chile reconoció recientemente un permiso de cinco días para el padre; y Uruguay dispone de licencias de tres días para los empleados del sector público, las cuales sólo se otorgan bajo el requerimiento del trabajador.

La normativa chilena ofrece una protección adicional para padres y madres de hijos/as “que requiera de atención en el hogar por motivo de enfermedad grave”<sup>8</sup>; situación en la cual, las licencias pueden tomarse por la madre o por el padre (a elección de la primera) y cubrir hasta el primer año de vida del niño/a, y hasta diez días por año en caso de enfermedad grave de hijos/as menores de dieciocho años. Otra particularidad de esta legislación, expresa que en caso de fallecimiento de la madre, tanto la licencia como la protección contra el despido se traslada al padre, be-

neficio que da cuenta de algunos esfuerzos – aún incipientes– en el sentido de democratizar las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres, ampliando algunos derechos a los hombres (aun cuando esto todavía dependa de la voluntad o de la ausencia de las mujeres).

En términos generales, no obstante, en los países analizados la perspectiva que predomina en las licen-

cias parentales se vincula con la protección de la “maternidad biológica”, vale decir, con la protección de los periodos de gestación, parto y lactancia, cuyo sujeto prioritario es la mujer-madre (Ellingsaeter, 1999). Por el momento, resultan escasas las normas relativas al cuidado de niños/as de edades más avanzadas, e insuficientes aquellas que promueven la vinculación de los padres en este tipo de tareas (Pautassi, Faur, Gherardi, 2004)<sup>9</sup>.

Si bien es legítimo que este tipo de licencias se originen en el reconocimiento de que las mujeres necesitan cierto tiempo para la recuperación física luego de un parto, y para la lactancia materna, el cuidado y la atención de niños/as pequeños/as supone una serie de actividades que pueden ser realizadas tanto por hombres como por mujeres, y que no concluyen al tercer mes de vida de un bebé. Desde esta perspectiva, sería deseable que los permisos parentales en general, y las licencias para hombres en particu-



Plantón frente a la Corte Constitucional. Bogotá, 28 de junio de 2005. Foto Beatriz Quintero.

lar, tuvieran una duración más extendida. De algún modo se requiere de un cambio de enfoque que permita superar la visión “biologicista” y “politizar” la maternidad y la paternidad, con miras a una sustantiva ampliación de permisos para el cuidado que implique su democratización entre géneros.

Ahora bien, la amplia participación de las mujeres en el sector informal y la falta de continuidad en el tiempo de las licencias para trabajadoras/es en el sector formal, exige que muchas familias busquen estrategias de índole privado para lograr permanecer en el mercado de trabajo. En América Latina resulta paradójico que la salida laboral de las mujeres de clases medias se apoye frecuentemente en la contratación de empleadas domésticas, y así, la matriz societal de responsabilidades traslada el cuidado infantil de unas mujeres hacia otras, que se encuentran especialmente en desventaja, con el agravante de que en varios países de la región la propia legislación laboral permite que

el servicio doméstico quede por fuera de las garantías del contrato de trabajo.

### **Guarderías y servicios de cuidado infantil**

El análisis de la reglamentación sobre guarderías y servicios para el cuidado infantil también da cuenta de significativas variaciones entre los seis países analizados. En tres de estos, la normativa compromete a los

empleadores a disponer de salas de cuidado infantil en función del número de empleadas mujeres que ocupe (la cifra oscila entre 20 mujeres –en el caso de Chile– y 50 mujeres –en el caso de Argentina–). En Ecuador este servicio depende de la vinculación de 50 trabajadores, con independencia de su sexo. Por contraste, las legislaciones laborales de El Salvador y Uruguay no reglamentan servicios de cuidado para los hijos e hijas de los/as trabajadores/as amparados/as por la ley (aunque El Salvador ha implementado programas focalizados en esta dirección). Por su parte, en Costa Rica se sancionó la ley 7380, que abre la posibilidad de que los servicios de cuidado infantil tengan un carácter universal y no estén supeditados a las personas empleadas en el sector formal.

En general, la reglamentación de guarderías resulta discriminatoria desde varios puntos de vista: 1) presupone que será la trabajadora madre quien concurrirá al lugar de trabajo con su hijo/a, y se descarta

un derecho equivalente para el trabajador hombre; 2) estimula al empleador para no contratar más que el número de trabajadoras inmediatamente anterior al regulado por la ley, para esquivar la carga extra que supone hacer frente a una sala de cuidado infantil, y 3) resulta un mecanismo restrictivo en el contexto latinoamericano, donde la proporción de mujeres trabajadoras en el sector formal es apenas del 50% para un promedio de catorce países de América Latina (Valenzuela, 2004), siendo aún menor la que se desempeña en empresas u organizaciones con el número de empleados requeridos para el acceso a este derecho. Esta situación resulta indicativa de las dificultades que muchas familias enfrentan para la obtención de servicios de cuidado infantil, en especial aquellas pertenecientes a sectores populares.

En síntesis, se observa que el derecho a disponer de servicios de cuidado infantil y contar con recursos estatales para favorecer las acciones de crianza, reconocido en los marcos jurídicos internacionales<sup>10</sup>, se topa con una serie de mediaciones en las regulaciones nacionales que dificulta a las familias el acceso a dichos servicios.

### Representaciones sobre masculinidades en la legislación laboral

El análisis propuesto permite destacar que los escasos dispositivos presentes en la legislación laboral latinoamericana para promover políti-

cas de conciliación entre la vida familiar y laboral, no sólo se concentran en las mujeres que se ocupan en el sector formal, sino que además adscriben a nociones de masculinidad prácticamente desvinculadas del cuidado de los miembros de la familia. Esto se observa al encontrar que en las legislaciones analizadas la participación del padre en el cuidado de sus hijos/as no se encuentra suficientemente reconocida ni estimulada por los dispositivos existentes para conciliar las responsabilidades familiares y laborales en cánones comparables con los de la madre, ni siquiera en aquellos derechos plausibles de ser equiparados, como las licencias y la disponibilidad de guarderías en el lugar de trabajo. De tal modo, no sólo se restringen los derechos que facilitan significativamente la conciliación de responsabilidades productivas y reproductivas para ambos trabajadores, sino que además se favorece la escogencia de trabajadores hombres por parte de los empleadores, por los menores costos que hipotéticamente supondría su contratación.

La legislación laboral analizada muestra así un importante anclaje en un modelo de responsabilidades diferenciales para hombres y mujeres, en el que el hombre se consolida como proveedor de recursos económicos y la mujer como responsable del cuidado familiar. De esta forma, se distribuyen los derechos y beneficios de manera desigual tanto desde una perspectiva de género, como de clase social. En consecuencia, se puede decir que el conjunto de disposiciones y representaciones sociales que exhiben las legislaciones, implica que el derecho constituye una práctica discursiva y social y no sólo un sistema de normas y regulaciones (Birgin, 2003). Discursos y prácticas que además, contribuyen de manera significativa a la creación o a la reproducción de ciertos rasgos subjetivos en las identidades de género, tanto de mujeres como de hombres.

Un cambio profundo de enfoque supondría tanto la estructuración de nuevos consensos societales, como la creación de incentivos institucionales para universalizar efectivamente la protección de derechos vinculados con el trabajo y la vida familiar en igualdad de condiciones para hombres y mujeres. Así, la garantía de estos derechos supondrá en algunos casos la dotación de servicios públicos de cuidado infantil gratuitos y de calidad, y en otros, la ampliación de derechos administrativos, que considere la transferencia de recur-



Plantón frente a la Corte Constitucional. Bogotá, 28 de julio de 2005. Foto Beatriz Quintero.

tos monetarios al conjunto de trabajadores/as, para garantizar el tiempo necesario destinado al cuidado de sus hijos/as y, ojalá, de otros miembros de sus familias.

Mientras el acceso a estos derechos se encuentre estratificado en términos de vinculación o no al mercado de trabajo formal, y segmentado en términos de género, los dispositivos de conciliación entre familia y trabajo seguirán configurando relaciones e identidades de género atravesadas por pautas jerárquicas, no sólo entre hombres y mujeres, sino también, entre mujeres de distintas inscripciones sociales.

## **2. Conciliación familia-trabajo y subjetividades masculinas<sup>11</sup>**

Las posibilidades efectivas que tienen los hombres y las mujeres de conciliar los ámbitos familiar y laboral no dependen exclusivamente de los dispositivos institucionales con los que cuentan. En buena medida, resultan también de las representaciones sociales acerca de la distribución de responsabilidades y de las negociaciones que se establecen entre los sujetos involucrados. Negociaciones que se producen entre personas con desiguales grados de autonomía y autoridad en el ámbito de sus familias (Jelin, 1998; Di Marco, 2005). Este hecho hace relevante el análisis de representaciones sociales a la hora de definir e implementar políticas públicas, si se pretende que éstas impulsen formas de conciliación entre mujeres y hombres, dirigidas a su participación paritaria en las esfe-

ras productiva y reproductiva. Por tanto, a continuación analizo las representaciones de distintos hombres sobre su propia posición y la de las mujeres en la esfera laboral y en la vida familiar, a partir de los resultados de dos investigaciones realizadas en contextos diferentes<sup>12</sup>. Es importante aclarar que los señalamientos que realizo no deben ser tomados como prueba empírica de mis hipótesis, sino como casos exploratorios que permiten identificar algunas de las representaciones vigentes en las subjetividades masculinas contemporáneas.

### **Ser hombre es ser proveedor (y ello es ser importante)**

Si la legislación laboral se sustentó en la figura del trabajador masculino, de tiempo completo y con familia "a su cargo", esta estructura institucional se corresponde también con la forma en que los hombres se ven a sí mismos en su papel como proveedores, más que como cuidadores. La imagen de responsabilidades diferenciales para las mujeres en el ámbito familiar, permea los discursos de muchos hombres adultos, quienes en sus reflexiones dejan entrever un particular énfasis en la *división* entre la esfera productiva y la reproductiva, como uno de los ejes de su construcción identitaria.

El modelo de sociedades basadas en hombres proveedores y mujeres amas de casa, se encuentra presente en las imágenes –por momentos nostálgicas– de muchos hombres contemporáneos. En este esquema, el trabajo remunerado representa para ellos una responsabilidad insoslayable, que no se ve afectada –a diferencia del

caso de las mujeres– por las transformaciones del ciclo vital personal ni familiar, ni por la condición socio-económica de sus hogares. A su vez, el papel de proveedor de recursos económicos los exime de buena parte de las actividades ligadas con la crianza de hijos/as y de las responsabilidades domésticas. Además, asumirse como sostén del hogar no sólo define los parámetros de su aporte económico, sino que también cumple una doble función simbólica: por una parte, los afirma individual y socialmente en su masculinidad, por la otra, les otorga ciertos privilegios frente a otros miembros del hogar (Faur, 2004). Trabajar forma parte del papel que *como hombres* les toca ocupar en sus familias y en la sociedad, el cual se desempeña sin conflicto ni necesidad de *conciliación* con responsabilidades de cuidado familiar, no sólo en la legislación analizada, sino también en las representaciones colectivas.

En esta dirección, Ariza y de Oliveira (2003) han observado igualmente que, en América Latina, aunque se han ido legitimando diferentes modelos familiares, continúan primando las concepciones más tradicionales en relación con la valoración del papel masculino como proveedor económico, y su vinculación con atributos de protección, de autoridad legítima y de soporte moral de las familias. Estos hallazgos coinciden también con buena parte de los estudios sobre masculinidades e identidades de género desarrolladas en la región, entre ellos los de Viveros (2001) para Colombia, Olavarría (2001) para Chile y Fuller (2001) para Perú.



## Los hombres frente al trabajo de las mujeres: ¿conciliación o conflicto?

En las representaciones masculinas aparece una creciente aceptación del trabajo femenino –bastante impensable décadas atrás–<sup>13</sup> con matices y variaciones, pero, al igual que en la legislación laboral, la mención del trabajo femenino que efectúan los hombres suele asociarse unívocamente con la evaluación del papel de las mujeres como cuidadoras de las familias –particularmente cuando se trata del trabajo de sus parejas–. Algunos hombres, aunque pocos, se refieren al trabajo femenino con naturalidad, o lo asumen como un “derecho propio” de ellas, pero la mayoría de nuestros entrevistados se preguntan si es bueno o no que las mujeres trabajen, aun a la luz de la extensión de esta práctica. De tal modo, al referirse al trabajo productivo de las mujeres, una y otra vez, surge la referencia a sus actividades reproductivas como parte de una imagen amalgamada e indivisible. No obstante, casi no se presenta esta percepción cuando los hombres se refieren a su propio trabajo, no sólo mucho más naturalizado, sino también representado como un espacio independiente de los requerimientos de tiempo que demandan los hijos/as y la vida familiar.

Si bien la referencia al trabajo de las mujeres surge casi siempre asociada con sus responsabilidades domésticas, las posiciones de distintos hombres frente a éstas muestran algunas diferencias significativas, por lo que no puede hablarse de un único discurso hegemónico ni de la “subjetividad masculina” como un concepto homogéneo, que permi-

ta ser tratado de modo singular. Se pueden esbozar al menos tres posiciones en las representaciones de los entrevistados. Las mismas se asocian, por un lado, con sus niveles sociales y educativos, pero también con la disponibilidad objetiva que sus familias encuentran para utilizar mecanismos públicos o privados de conciliación entre demandas productivas y reproductivas. Las posiciones identificadas son: 1) aceptación del trabajo y de la conciliación por parte de las mujeres; 2) aceptación “pragmática” del trabajo femenino –incomodidad frente a la conciliación–, y 3) oposición al trabajo de las mujeres –percepción de familia y trabajo como esferas irreconciliables–.

### 1. Aceptación del trabajo y de la conciliación por parte de las mujeres

Hay un grupo de hombres –en especial aquellos que cuentan con mejores credenciales educativas– que aceptan la inserción femenina en el mundo del trabajo remunerado. Esta aceptación se sustenta en la valoración de una fuente adicional de ingresos para el hogar, o en la defensa del derecho de las mujeres a trabajar, en especial cuando el trabajo de ellas antecede al contrato conyugal. Lo interesante en este grupo es que aparece igualmente naturalizado el hecho de que sea *ella* quien ajuste sus horarios y condiciones de trabajo para el cuidado de los hijos/as y la familia. Así, surge una y otra vez la referencia a la responsabilidad doméstica de las mujeres en su formato ahistórico y esencializado, en donde el ingreso de las mujeres en el trabajo remunerado requiere ser equilibrado con “sus” responsabilidades domésticas.

Al igual que en la legislación laboral, pareciera que en las representaciones de este grupo de hombres resulta más sencillo considerar la igualdad como un principio aplicable, o deseable, en el ámbito estrictamente laboral, que desarrollar una mirada integral del mundo público y el privado como esferas que requieren de una reestructuración de responsabilidades para la efectiva conquista de la igualdad<sup>14</sup>.

### 2. Aceptación “pragmática” del trabajo femenino, incomodidad frente a la conciliación

Otros hombres evidencian posiciones más conflictivas frente al trabajo de las mujeres que las citadas en el ítem anterior. Sus relatos reflejan la tensión que surge cuando no se logra equilibrar dos mandatos de peso en sus representaciones: 1) el modelo tradicional de división sexual del trabajo y 2) la necesidad de que los recursos aportados sean suficientes para el mantenimiento de la familia. Así, emergen discursos en los que ciertos hombres sostienen que preferirían que la mujer no trabaje –para que pueda dedicarse plenamente a las actividades del hogar– pero lo aceptan –porque la situación económica hace necesario contar con un ingreso adicional–. En estos casos, se percibe un importante costo subjetivo para los hombres, que perciben cierto déficit de autoridad por no lograr aportar los recursos necesarios para el desenvolvimiento del hogar. La tensión entre imaginarios de provisión y de división sexual del trabajo en cánones tradicionales, en ocasiones se resuelve visualizando al trabajo femenino como un “aporte

momentáneo” que podría ser modificado, en caso que el contexto permitiera rearmar el modelo de provisión tradicional, centrado en la figura masculina.

### 3. Oposición al trabajo de las mujeres, percepción de familia y trabajo como esferas irreconciliables

El extremo de la incomodidad frente al trabajo de las mujeres, se percibe entre aquellos hombres que se oponen explícitamente a la incorporación de mujeres en la esfera laboral, al no avizorar posibilidades de “conciliación” entre el trabajo remunerado de las mujeres y sus responsabilidades familiares. Este tipo de discurso se encuentra sobre todo en algunos de los hombres pertenecientes a los sectores más desaventajados socialmente, quienes, por otra parte, son los que cuentan con menor cantidad de dispositivos de conciliación. En efecto, las mujeres de sectores populares suelen emplearse en el sector informal de la economía, con mayor frecuencia en el servicio doméstico y rara vez disponen de los beneficios vinculados con la seguridad social. Por otro lado, los ingresos de estos hogares suelen ser insuficientes para contratar servicios de cuidado infantil en el mercado y son escasos los países que en Latinoamérica disponen de servicios estatales que ofrezcan esta posibili-

dad como parte de las políticas públicas de corte universal (Martínez y Camacho, 2005).

Asimismo, las representaciones masculinas que surgen en esta dirección, parten del sostenimiento simbólico de un modelo dicotómico, en el cual si las mujeres trabajan, es a los hombres a quienes les correspondería de forma exclusiva la atención de los hijos y de la

gen se percibe “feminizada”, lo que no resulta nada atractivo en tanto interpela uno de los pilares centrales de la construcción social e individual de la virilidad, y con ello, su jerarquización diferencial. La ecuación se cierra entonces oponiéndose al trabajo de las mujeres.

### Los hombres frente al trabajo doméstico y la conciliación

En síntesis, si para las mujeres la salida laboral ha traído aparejada la necesidad de compatibilizar sus responsabilidades en las esferas productiva y reproductiva, y las instituciones sociales han dado cuenta de este requerimiento a través, por ejemplo, de la legislación laboral, ¿qué sucedió en las representaciones masculinas frente a su propia participación en la esfera doméstica? ¿La estructuración de nuevas formas de provisión, compartida en buena medida con las mujeres, interpeló de algún modo su lugar en este espacio?

En general, las investigaciones que han analizado las transformaciones en la división sexual del trabajo en el interior de los hogares, han mostrado que las imágenes acerca de quiénes deben realizar

el trabajo no remunerado han cambiado más aceleradamente que las prácticas efectivas. Y a su vez, que las creencias acerca de los papeles apropiados para hombres y mujeres en el mundo del trabajo se han modificado en mayor medida que



Primer encuentro feminista latinoamericano y del Caribe. Bogotá, 1981.  
Foto Beatriz Quintero.

casa. El trabajo de ellas pondría en duda tanto el lugar del hombre como proveedor, como el bienestar de sus hijos/as, quienes, en el imaginario de estos hombres, dejarían de contar con su madre. Con este telón de fondo, su propia ima-

las imágenes relacionadas con la esfera doméstica (Coltrane, 2000; Wainerman, 2003b). Es decir, en todos los casos, aun cuando se flexibilizan los consensos sociales acerca de la participación económica femenina, el hecho de verlas como las responsables de las tareas del hogar y la crianza parece ser el núcleo duro de la transformación de relaciones sociales de género.

De tal modo, y si partimos de que la noción de *conciliar* supone la existencia previa de una tensión o colisión “entre partes desavenidas”<sup>15</sup>, se comprende el hecho que, en las representaciones que exhiben los hombres al pensarse a sí mismos, no exista ningún antagonismo entre familia y trabajo que requiera ser conciliado. Particularmente, porque no suele percibirse como responsabilidad propia (ni compartida en términos paritarios) el trabajo que debe realizarse en el interior de los hogares. Antes bien, cuando los hombres participan en la esfera doméstica, continúa presente la idea de estar “colaborando” con sus mujeres, bien sea para cubrir las necesidades propias de la domesticidad en los momentos en que “ella no está”, o bien cuando ellos mismos “tienen tiempo”. Aunque en efecto se presenta un leve incremento en la carga de tiempo que dedican los hombres a las tareas paternas y domésticas, también resulta evidente que esta dedicación sigue siendo muy inferior a la de las mujeres (Araya, 2003; Aguirre, Sainz y Carrasco, 2005).

Ahora bien, una importante alteración de estas imágenes se produce cuando el hombre se encuentra desocupado y es la mujer

quien mantiene el hogar. En este caso la participación en las tareas de crianza y las actividades domésticas termina representándose casi como un deber. Aunque vuelve a aparecer con relieve la lógica que indicaría que se está desarrollando un papel ajeno a su inscripción de género, esto se justifica por el hecho de estar él mismo desocupado, indicando indirectamente que si se reestructurase el sistema de provisión, también podrá reestructurarse el de la reproducción.

El contexto de desocupación inscribe un giro peculiar en las representaciones de algunos hombres acerca del cuidado de los hijos/as y el desarrollo de actividades domésticas. De alguna manera, no da cuenta de una *conciliación* de responsabilidades, pues precisamente lo que se ha alterado ha sido la dimensión de productividad masculina, sino de un posible reemplazo de las mujeres en la realización de actividades que quedaron vacantes, con su salida al mercado de trabajo. El modelo dicotómico –uno/a trabaja, otro/a realiza las actividades domésticas y de cuidado– sigue estando presente en el imaginario de muchos de estos hombres, pero permite cierta mutación en la asignación de responsabilidades, en la medida en que ellos no estén aportando ingresos monetarios.

### **3. Formular políticas conciliatorias que vinculen a los hombres**

Los argumentos presentados evidencian que el “*continuum* productivo-reproductivo” aparece co-

mo un supuesto de las políticas públicas y de las representaciones sociales examinadas, al centrar la mirada casi solo en la vida de las mujeres, mientras se desdibuja mucho más en el caso de los hombres. La contra-cara de esto es que las imágenes sobre los hombres como sujetos con responsabilidades de “provisión” pero no de “cuidado familiar” atraviesan tanto la regulación del trabajo como las subjetividades contemporáneas.

Vale decir: si las partes desavenidas en el litigio que busca generar modos de conciliación son las familias y el trabajo, el *sujeto* de dicha conciliación sigue siendo un sujeto femenino. No aparece tal “desavenencia” en el caso de los hombres, lo que se explica en parte, por el vasto entramado de instituciones y representaciones colectivas que facilitan para ellos una posición en el sistema de relaciones sociales de género que carga con un mandato escueto en relación con el cuidado de los miembros de sus familias. Mandato escasamente alterado pese a las agudas transformaciones en el esquema de provisión de recursos para el hogar.

Así definida –por convicción o por omisión– la conciliación entre familia y trabajo se topará con dificultades excesivas para las mujeres trabajadoras quienes, como indican las encuestas de uso del tiempo, desarrollan ahora una mayor carga total de trabajo que los hombres (al considerar el trabajo productivo y el reproductivo). Esta situación ubica a las mujeres frente a un alto grado de exigencia en cada uno de estos ámbitos y, a la vez, frente a la necesidad de lidiar con el

equilibrio entre ambos, frecuentemente renunciando a ampliar sus perspectivas de participación en el mercado laboral o en la vida política, la calidad de las comidas o el cuidado de la casa, y reduciendo su espacio personal para el descanso o la recreación.

Desde esta perspectiva, resulta evidente que para lograr una efectiva conciliación entre familia y trabajo, y que sus efectos colaterales no continúen perpetuando los privilegios masculinos ni la sobrecarga femenina, se requiere de un nuevo “contrato sexual” que incluya, pero a la vez supere, la definición de políticas laborales y de conciliación propiamente dicha, para el cual se requiere también revisar las políticas culturales, educativas y comunicacionales. Este tipo de contrato debería incorporar a los hombres no sólo como parte del problema, sino en especial como parte co-responsable en la búsqueda de un nuevo equilibrio.

La vinculación en el plano cultural e institucional de las nociones de *virilidad* y de *cuidado* parece un tema impostergable para el logro de la igualdad de género en las estrategias de conciliación de los ámbitos productivo y reproductivo. El modo en el que los sujetos representan sus responsabilidades en las esferas analizadas, resulta central desde el punto de vista de las condiciones de posibilidad de democratización de las familias; de organización de sistemas de “doble provisión y doble cuidado”; y de socialización de futuras generaciones, en el marco de una moralidad que responda a principios de justicia que no impliquen la subordinación de las mujeres. Es también

elocuente en cuanto a la viabilidad de que los actores asuman la transformación de las relaciones sociales de género. En el caso de los hombres, por ejemplo, que hagan uso de las licencias para padres, en tanto éstas existan; que luchan por tenerlas, en caso de que no existan; y que participen más activamente en la estructuración de una nueva matriz de cuidado societal. Si el camino relacionado con cambios institucionales es largo y sinuoso, el que se orienta a alterar el andamiaje cultural puede ser aún más complejo, pero no por ello, menos determinante en el éxito de las políticas de conciliación, y, en definitiva, en la construcción de un nuevo “contrato sexual”.

## Citas

- 1 Esta pregunta ha estado presente desde hace más de dos décadas en las investigaciones acerca del modo en que se distribuyen responsabilidades en las familias y en el mundo laboral entre mujeres y hombres, con fuerte énfasis en la mirada sobre las mujeres. (Ver, entre otros, Jelin y Feijoo, 1980). Actualmente, aparece resignificada por nuevos enfoques que procuran abordar de manera conjunta la lectura sobre la vida familiar y la vida laboral (Cfr. Crompton, 1999; Wainerman, 2003a; Ariza y de Oliveira, 2003, entre otros).
- 2 La información y buena parte del análisis presentado en este acápite se basa en un estudio realizado para la Unidad Mujer y Desarrollo de la Cepal, en el marco del proyecto Cepal/GTZ “Políticas laborales con enfoque de géneros”, publicado en: Laura Pautassi, Eleonor Faur y Natalia Gherardi, (2004), *Legislación laboral en seis países latinoamericanos. Avances y omisiones para una mayor equidad*, serie Mujer y Desarrollo No. 56, Santiago de Chile, Cepal. (LC/L 2140-P). En esta investigación se analizó la legislación laboral de seis países latinoamericanos (Argentina, Chile, Costa Rica, Ecuador, El Salvador y Uruguay).
- 3 Esfuerzos más recientes de la OIT se dirigieron a paliar esta situación. En 1981, el Convenio N° 156 de la OIT, referido a la igualdad de trato y de oportunidades de los/as trabajadores/as con “responsabilidades familiares”, logra un importante avance en la arena internacional. Al menos dos novedades surgen de la lectura de dicho instrumento: 1) el sujeto de derechos de este convenio no son sólo las mujeres, sino también los hombres; y 2) el convenio amplía la noción de responsabilidades familiares, reconociendo que tanto los hijos como otros miembros de la familia requieren cuidados específicos. No obstante, el reconocimiento de este convenio es aún poco extendido, ya que cuenta sólo con 36 ratificaciones a nivel internacional y nueve en América Latina. Igualmente, sus disposiciones no han filtrado hasta el momento la legislación laboral de la región.
- 4 Es interesante destacar que, mientras los recursos transferidos vía asignaciones familiares dependen de la legitimidad jurídica de los vínculos familiares, los derechos relativos a la maternidad, no se asocian de manera exclusiva a las mujeres casadas, sino que se sustentan en el vínculo entre madre e hijos/as.
- 5 Código del Trabajo, Título III, capítulo I.
- 6 Decreto No. 326/56, que data de 1956.
- 7 Código de Trabajo, Arts. 71 y 76.
- 8 Art. 199, Código de Trabajo de Chile.
- 9 El tema de las licencias por paternidad se va incorporando en la agenda pública de modo incipiente y de la mano de algunos cambios culturales que promueven la paulatina vinculación de los hombres en la crianza de sus hijos. En la actualidad, en Argentina y Costa Rica existen proyectos de ley para ampliar licencias para padres hasta quince días, aunque aún no han sido aprobados.
- 10 Véase la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), Artículo 11, y la Convención sobre los Derechos del Niño, Artículo 18.
- 11 Por razones de espacio, en este acápite se han suprimido las referencias a los discursos de hombres entrevistados, incluidas en la versión original de este artículo.
- 12 Una de las investigaciones analizó las reflexiones de hombres colombianos vinculados a la función pública acerca del modo en que se estructuran las desigualdades de género en distintos escenarios de la vida social (Faur, 2004). La otra,

corresponde a los resultados preliminares del análisis de 31 entrevistas en profundidad realizadas con hombres de sectores medios y populares del Área Metropolitana de Buenos Aires.

- 13 Véase Jelin y Feijóo, 1980.
- 14 Para la observación del modo en que el “principio de igualdad” se encuentra presente en las legislaciones analizadas, véase Pautassi, Faur, Gherardi, *ob. cit.*
- 15 Según el Diccionario de la Real Academia Española ([www.rae.es](http://www.rae.es)): “Conciliar: 1. tr. Componer y ajustar los ánimos de quienes estaban opuestos entre sí. (...)”

---

## Bibliografía

- AGUIRRE, Rosario, Cristina García y Cristina Carrasco, 2005, *El tiempo, los tiempos. Una vara de desigualdad*, Santiago de Chile, Cepal, Unidad Mujer y Desarrollo.
- ARAYA, María José, 2003, *Un acercamiento a las encuestas sobre el uso del tiempo con orientación de género*, Santiago de Chile, Cepal - Unidad Mujer y Desarrollo.
- ARIZA, Marina y Orlandina de Oliveira, 2003, “Acerca de las familias y los hogares: estructura y dinámica”, en: Catalina Wainerman (comp.), *Familia, trabajo y género. Un mundo de nuevas relaciones*, Buenos Aires, Unicef / Fondo de Cultura Económica.
- BIRGIN, Haydée, 2003, “Darle poder a la ley: herramientas de acción ciudadana y acceso a la justicia”, en: Eleonor Faur y Alicia Lamas (comps.), *Derechos universales, realidades particulares. Reflexiones y herramientas para la concreción de los derechos de mujeres, niños y niñas*, Buenos Aires, Unicef.
- CEPAL, 2004a, *Caminos hacia la equidad de Género en América Latina y el Caribe*, 9ª Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Santiago de Chile, Cepal.
- , 2004b, *Panorama Social de América Latina*, Santiago de Chile, Cepal.
- CODIFICACIÓN DEL Código del Trabajo - Ecuador.
- CÓDIGO DEL Trabajo - Chile
- CÓDIGO DEL Trabajo - El Salvador
- COLTRANE, Scott, 2000, “Research on Household Labor: Modeling and Measuring the Social Embeddedness of Routine Family Work”, en: *Journal of Marriage and the Family*, No. 62, November.
- CREIGHTON, Colin, 1999, “The rise and decline of the ‘male breadwinner family in Britain’”, en: *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 23, No. 5, *Special Issue on the Family*, September, Oxford University Press.
- CROMPTON, Rosemary, 1999, “The Decline of the Male Breadwinner: Explanations and Interpretations”, en: Rosemary Crompton (ed.), *Restructuring Gender Relations and Employment. The Decline of the Male Breadwinner*, Nueva York, Oxford University Press.
- DI MARCO, Graciela, 2005, “Las familias”, en: *Democratización de las familias*, Buenos Aires, Unicef.
- ELLINGSAETER, Anne Lise, 1999, “Dual Breadwinners between State and Market”, en: Rosemary Crompton (ed.), *Restructuring Gender Relations and Employment. The Decline of the Male Breadwinner*, Nueva York, Oxford University Press.
- ESPING-ANDERSEN, Gosta, 1996, “Welfare States without Work: the Impasse of Labour Shedding and Familialism in Continental European Social Policy”, en: Gosta Esping-Andersen (ed.), *Welfare States in Transition. National Adaptation in Global Economies*, Londres, UNRISD / Sage Publications.
- , 2002, “A new gender contract”, en: Gosta Esping-Andersen, et ál., *Why we need a new welfare state*, Nueva York, Oxford University Press.
- FAUR, Eleonor, 2004, *Masculinidades y desarrollo social. Las relaciones de género desde la perspectiva de los hombres*, Santafé de Bogotá, UNICEF / Arango Editores.
- FAUR, Eleonor y Natalia Gherardi, 2005, “El derecho al trabajo y la ocupación de las mujeres”, en: Equipo Latinoamericano de Justicia y Género, *Informe sobre Género y Derechos Humanos. Vigencia y respeto de los derechos de las mujeres en Argentina*, Buenos Aires, Biblos.
- FOLBRE, Nancy, 1994, *Who pays for the kids? Gender and the structures of constraint*, Londres y Nueva York, Routledge.
- FULLER, Norma, 2001, “No uno sino muchos rostros. Identidad masculina en el Perú urbano”, en: Mara Viveros, José Olavarria y Norma Fuller, *Hombres e identidades de género. Investigaciones desde América Latina*, Bogotá, CES - Universidad Nacional de Colombia.
- JELIN, Elizabeth y María del Carmen Feijóo, 1980, *Trabajo y familia en el ciclo de vida femenino: el caso de los sectores populares de Buenos Aires*, Buenos Aires, CEDES, Vol. 3, No. 8/9.
- MARTÍNEZ, Juliana y Rosalía Camacho, 2005, “¿Agua y aceite? Conciliación entre mundos productivo y reproductivo en América Latina”, Informe de consultoría para GTZ/UNFPA, mimeo.
- OLAVARRÍA, José, 2001, “Invisibilidad y poder. Hombres de Santiago de Chile”, en: Mara Viveros, José Olavarria y Norma Fuller, *Hombres e identidades de género. Investigaciones desde América Latina*, Bogotá, CES-Universidad Nacional de Colombia.
- PAUTASSI, Laura, Eleonor Faur y Natalia Gherardi, 2004, *Legislación laboral en seis países latinoamericanos. Avances y omisiones para una mayor equidad*, Santiago de Chile, Cepal, Unidad Mujer y Desarrollo.
- SAINSBURY, Diane, 1999, “Gender and Social-Democratic Welfare Status”, en: D. Sainsbury (ed.), *Gender and welfare state regimes*, Nueva York, Oxford University Press.
- VALDÉS, Teresa y José Olavarria, 1997, “Introducción”, en: Teresa Valdés y José Olavarria (eds.), *Masculinidad/es. Poder y crisis*, Santiago de Chile, Isis-Internacional / Flasco.
- VALENZUELA, María Elena, 2004, *Mujeres: Pobreza y Mercado de Trabajo, Argentina y Paraguay*, Santiago de Chile, Organización Internacional del Trabajo.
- VIVEROS VIGOYA, Mara, 2001, “Masculinidades. Diversidades regionales y cambios generacionales en Colombia”, en: Mara Viveros, José Olavarria y Norma Fuller, *Hombres e identidades de género. Investigaciones desde América Latina*, Bogotá, CES-Universidad Nacional de Colombia.
- WAINERMAN, Catalina, 2003a, “Familia y Trabajo. La reestructuración de las fronteras de género”, en: Catalina Wainerman (comp.), *Familia y trabajo recreando relaciones de género*, Buenos Aires, Unicef / Fondo de Cultura Económica.
- , 2003b, “Padres y maridos. Los hombres en la familia”, en: Catalina Wainerman (comp.), *Familia, Trabajo y Género. Un mundo de nuevas relaciones*, Buenos Aires, Unicef/ Fondo de Cultura Económica.