

# Políticas de conciliación de la vida personal y laboral en entidades públicas. Análisis comparativo entre la realidad francesa y la ecuatoriana

*Presentado por:*

**Karina Padilla Cifuentes**

*Tutora:*

**Nuria Reche Tello**

Máster Universitario en Igualdad de Género en el Ámbito Público y Privado (Plan 2013)

A distancia

13° Edición

Curso académico 2019/2020

Segunda convocatoria

Palabras clave: Conciliación vida personal y laboral, ámbitos público y privado, corresponsabilidad, Ecuador, Francia.

11 de octubre de 2020

## SUMARIO

<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>4</b>
<b>OBJETIVOS Y METODOLOGÍA .....</b>	<b>5</b>
<i>Objetivo general.....</i>	<i>5</i>
<i>Objetivos específicos .....</i>	<i>5</i>
<i>Metodología .....</i>	<i>5</i>
<b>1. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>6</b>
1.1. <i>La dicotómica división sexual del trabajo público y privado.....</i>	<i>7</i>
1.2. <i>“Lo personal es político” un eslogan del feminismo.....</i>	<i>10</i>
1.3. <i>La conciliación de la vida personal y laboral junto a la institucionalización progresiva del ámbito privado.....</i>	<i>12</i>
1.4. <i>Importancia de las políticas de conciliación de la vida personal y laboral .....</i>	<i>16</i>
<b>2. MARCO LEGAL INTERNACIONAL Y EUROPEO DE LAS POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL.....</b>	<b>18</b>
2.1. <i>Marco normativo internacional de la conciliación de la vida personal y laboral.....</i>	<i>19</i>
2.1.1. <i>Convenios de la OIT .....</i>	<i>19</i>
2.1.2. <i>Conferencias de la ONU.....</i>	<i>23</i>
2.2. <i>El ámbito comunitario: las directivas sobre maternidad y conciliación .....</i>	<i>25</i>
2.3. <i>América Latina comprometida con la conciliación de la vida personal y laboral.....</i>	<i>29</i>
<b>3. ANÁLISIS COMPARADO DE LAS POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL EN FRANCIA Y ECUADOR.....</b>	<b>34</b>
3.1. <i>Recorrido histórico de las políticas de conciliación en Francia .....</i>	<i>34</i>
3.2. <i>Recorrido histórico de las políticas de conciliación en Ecuador .....</i>	<i>36</i>
3.3. <i>Políticas de conciliación de la vida personal y laboral. Legislación vigente en entidades del servicio público francés vs. el ecuatoriano.....</i>	<i>42</i>
3.3.1. <i>Licencia de maternidad.....</i>	<i>42</i>
3.3.2. <i>Licencia de paternidad.....</i>	<i>44</i>
3.3.3. <i>Licencias para padres adoptivos.....</i>	<i>46</i>

3.3.4.	Licencias destinadas al cuidado de personas dependientes .....	47
3.4.	<i>Políticas de conciliación emergentes para enfrentar crisis sanitaria 2020</i> .....	51
<b>4.</b>	<b>CONCLUSIONES</b> .....	<b>54</b>
<b>5.</b>	<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	<b>56</b>
<b>6.</b>	<b>WEBGRAFÍA</b> .....	<b>59</b>

## INTRODUCCIÓN

La mayoría de individuos biológicamente nacen hembras o machos, en base a esta diferenciación se distribuyó el trabajo para la supervivencia. A ellas por su capacidad de gestar y parir se les atribuyó las funciones de cuidado, estableciendo un destino dentro del hogar y una dependencia hacia ellos, quienes por el contrario, se apropiaron de todo lo vinculado con la vida pública y el rol de proveedor.

En el momento en que las mujeres convierten sus deseos de emancipación en prácticas, inician el camino para incrustarse en el espacio privado acomodándose a estructuras masculinizadas, duplicando su trabajo y cumpliendo una doble jornada, una parte en el espacio privado y otra, a cambio de una retribución económica, en el público.

Posteriormente, unas revolucionarias ven injusto el trato desequilibrado entre los unos y las otras, así reclaman igualdad legal, social y laboral con sus homólogos hombres; por su parte, organismos internacionales y ciertos gobiernos nacionales se ven algo presionados por esos grupos, además, para prevenir que la intromisión femenina en el mundo laboral no vulnere el número de ciudadanos que protegerán esas naciones en el mañana, generan ciertas políticas que teóricamente permitían conciliar la vida privada con la vida laboral, donde la única actora es la mujer. Mientras tanto, los trabajadores continúan su vida pública sin inmiscuirse en el sector feminizado hasta mucho después, cuando el Estado asume su responsabilidad con el cuidado e inicia muy lentamente a estimular que los varones formen parte de esta corresponsabilidad dentro de sus familias a través de leyes, normas y políticas.

Ahora, es curioso saber que dos países como Francia y Ecuador, cuyas historias, culturas, políticas y realidades son completamente diferentes, tengan en común las estructuras androcéntricas como la base de la interacción de sus sociedades, cuyo producto es la desigualdad entre hombres y mujeres.

Lo antedicho me motiva a cuestionar ¿hasta qué punto la existencia o no de políticas de conciliación en estos dos países contribuyen a la igualdad entre los sexos y permiten que ambos progenitores participen en el hogar? Este cuestionamiento será estudiado a través de un análisis comparado de las políticas de conciliación personal y laboral ecuatorianas y francesas vigentes en la función pública.

Para el efecto, en el primer capítulo se contextualiza el origen, definiciones e importancia de la conciliación de la vida personal y laboral; en el segundo, se presenta el marco legal internacional, europeo, latinoamericano de la conciliación familiar y profesional; para

finalmente en el tercer capítulo, efectuar un análisis comparando de las políticas de conciliación para las y los funcionarios públicos de Francia y Ecuador, haciendo una breve revisión previa de la progresiva inclusión de estos preceptos en las normativas nacionales.

Adicionalmente, al cerrar el último capítulo comparto las políticas y prácticas emergentes que estos países generaron en la época de confinamiento debido a la llegada de la pandemia de enfermedad por coronavirus 2019 (COVID-19) para fomentar la conciliación personal y laboral.

## **OBJETIVOS Y METODOLOGÍA**

### **Objetivo general**

Determinar en qué medida las políticas de conciliación de la vida personal y laboral en entidades públicas de Francia y Ecuador han contribuido a la igualdad de género de trato y oportunidades de hombres y mujeres.

### **Objetivos específicos**

- Contextualizar el origen, definiciones e importancia de la conciliación de la vida personal y laboral.
- Determinar el marco legal internacional, europeo, latinoamericano, francés y ecuatoriano relativo a las políticas de conciliación de la vida personal y laboral.
- Analizar de manera comparada, las políticas de conciliación de la vida personal y laboral vigentes en las entidades del sector público de Francia y Ecuador.

### **Metodología**

El presente trabajo constituye una investigación de tipo descriptiva debido a que en él se recoge información relativa a la conciliación de la vida personal y laboral para su posterior descripción teórica y analítica.

A fin de la consecución de los objetivos planteados, toda la información argumentativa, legal y estadística que guarda relación con las temáticas tratadas, se obtuvo de la literatura en formato físico y digital tomada de páginas web académicas o sitios oficiales

de los diferentes organismos internacionales y locales, tanto en el idioma español como en francés.

La legislación sometida a comparación representa únicamente la relativa al derecho laboral, por lo tanto, no se incluye el marco legal entorno al derecho de la familia, el ámbito educativo, etc. que facilita el equilibrio entre la vida profesional y familiar y la corresponsabilidad parental.

Por otro lado, es de suma importancia remarcar que la perspectiva de género es una de las bases primordiales para el desarrollo de este documento, dado que el proceso investigativo prioriza la igualdad entre hombres y mujeres, cuestiona los estereotipos y roles hegemónicos que han ubicado a unos en ventaja frente a otras y constituye un aporte a la construcción de sociedades al servicio de la igualdad y la equidad.

## **1. MARCO TEÓRICO**

Muy oportuno fue Friedrich Engels cuando afirmó que, «con la llegada de la familia patriarcal<sup>1</sup> e individual monógama, la administración del hogar se privatizó y así dejó de pertenecer a la sociedad. El gobierno del hogar se transformó en un servicio privado en el que la mujer es la criada principal y sus tareas se limitan al servicio privado de la familia. Si bien el sistema industrial actual abrió a la mujer el camino de la producción y la posibilidad de insertarse en la vida económica, hecha por y para los hombres, le es imposible cumplir al mismo tiempo los deberes de la familia» (Engels, 1884).

Para comprender el mundo de la conciliación de la vida personal y laboral, conocido también como conciliación de la vida familiar y profesional, conciliación entre vida privada y la profesional, conciliación de la vida familiar, personal y laboral o equilibrio entre la vida familiar y laboral, se precisa indispensable recordar los roles asignados a la mujer y al hombre por las sociedades hegemónicas en los tres últimos siglos, que dicho sea de paso, han sido construidos en estructuras androcéntricas, patriarcales, clasistas y etnocéntricas.

---

<sup>1</sup> Rich nos cuenta lo que es el patriarcado: «El patriarcado consiste en el poder de los padres: un sistema familiar y social, ideológico y político con el que los hombres - a través de la fuerza, la presión directa, los rituales, la tradición, la ley o el lenguaje, las costumbres, la etiqueta, la educación, y la división del trabajo - determinan cuál es o no el papel que las mujeres deben interpretar con el fin de estar sometidas al varón en toda circunstancia» (Rich, 1976)

## 1.1. La dicotómica división sexual del trabajo público y privado

El constructo social ha buscado fundamentos esencialistas en las diferencias físicas entre macho y hembra, para crear, idealizar y perpetuar el sistema sexo/género<sup>2</sup> imperante en los ámbitos de interacción del ser humano, lo que ha provocando la omisión y subestimación de la importancia de la mujer como sujeto activo. A través de la historia escrita, las ciencias, la religión, la legislación, la política, el sistema económico, las relaciones sociales o la ética, constatamos cómo se procuró que las funciones principales de las mujeres sean aquellas relacionadas con la procreación y la educación de los niños, mismas que como no comprometen compraventa o intercambio de bienes ni servicios, son compatibles con el llamado trabajo reproductivo<sup>3</sup> que socialmente es siquiera percibido como trabajo.

La ética femenina en los siglos XVIII y XIX, idealizaba una imagen virtuosa de la mujer en el ámbito privado de la vida doméstica, Rousseau (1762) asegura que las únicas virtudes de las mujeres se reflejan en su rol de esposas y madres (citado por Grimshaw, 2004). Esta idealización de la feminidad hegemónica<sup>4</sup> ha perdurado hasta nuestros días. La asociación de la mujer con naturaleza, reproducción, delicadeza, empatía, ternura, debilidad, dependencia, sumisión o irracionalidad, es prácticamente aceptada por la gran mayoría, puesto que desde niñas el sistema se encarga de que esta información sea asimilada y naturalizada, de manera que son características atribuidas al “sexo débil”<sup>5</sup>.

Por el contrario, las cualidades concedidas al “sexo fuerte” encajaron para la ejecución de actividades en la esfera pública; así, para cumplir su función de proveedor de la familia trabajó a cambio de una remuneración, accedió a la educación y formación, manejó la economía, la política, la religión y las artes, mantuvo su estatus superior

---

<sup>2</sup> Gayle Rubin (1989) define al sistema sexo/género como «un conjunto de disposiciones por el cual la materia prima biológica del sexo y la procreación humanas son conformadas por la intervención humana y social y satisfechas en una forma convencional, por extrañas que sean algunas de las convenciones». La autora, encuentra en el sistema sexo género, la sede de la opresión de las mujeres y de las minorías sexuales y que existe en todas las sociedades (Rubin, 1986)

<sup>3</sup> En la división sexual del trabajo, autores proponen que éste se dividiría en dos, el productivo desarrollado por los hombres y el reproductivo, por mujeres. Aquellas actividades que producen bienes o servicios, intercambian en el mercado y generan ingresos se enmarcan en el ámbito de la producción; mientras que, la reproducción suma las tareas necesarias para garantizar el bienestar y supervivencia de las personas que componen el hogar (Aznar, 2019).

<sup>4</sup> Feminidad es el «complejo de rasgos de carácter, de comportamiento y de ideologías que connotan en sentido amplio la psicología femenina»; es hegemónica la resultante del sistema patriarcal que infravaloró todo lo relacionado a la feminidad, incluso cuando el actor sea un varón.

<sup>5</sup> Se denomina sexo débil al conjunto de mujeres y sexo fuerte, al de varones (Real academia de la lengua española, 2020).

alejándose de todo lo femenino. De tal suerte que el prototipo de varón, oculta sus emociones, es activo, racional, independiente, aparentemente hábil para las ciencias, controla la distancia emocional (incluso con la familia) y cuenta con el derecho de asumir la autoridad y acaparar los poderes.

Son los hombres quienes interpretan el papel protagónico, antagónico y secundario de la historia escrita por y para ellos, incluso independientemente del nivel de masculinidad<sup>6</sup> que reflejen. En contraposición, las mujeres más allá de la suma (o no) de otras categorías de opresión, fueron relegadas a objetos accesorios.

En ese sentido, Sherry Ortner (1972) para exponer el origen descabellado del discurso sexual dominante, presenta tres razones que pueden explicar la asociación de mujer con la naturaleza y cómo irónicamente, las mismas demuestran su pertenencia al ámbito de la cultura, cuya exclusividad se atribuyó a los hombres:

- a. La psicología de la mujer parece estar más próxima a la naturaleza: al ser las hembras poseedoras de la fisiología requerida para crear y portar vida, el destino reproductivo las haría más cercanas a la naturaleza; mientras que por el contrario, al carecer el macho de virtudes “creativas” puede involucrarse con la cultura libremente.

Lo paradójico, afirma Ortner, es que «puede parecer que esté más poseída que el hombre por la naturaleza, pero, al tener conciencia, piensa y habla; genera, comunica y manipula símbolos, categorías y valores» y su pertenencia a la cultura estaría reflejada precisamente, en que este ser consciente acepta el estigma como propio.

- b. El rol social de la mujer se considera más próximo a la naturaleza: en base a las funciones conectadas a los procesos de gestación, lactancia y crianza de su prole, se asignó e impuso el significado social de encarnar un cuerpo de hembra, “digno” del contexto doméstico y de cuidado, menos valorado que el del hombre en la cultura. El objetivo de la mujer es cuidar la conservación de la especie, el de los hombres, mantener la cultura. En tal razón, el sector principal de este

---

<sup>6</sup> Maurice Godelier (1986) menciona lo que definiríamos como masculinidad: «Para ser masculino un hombre debe estar dispuesto a luchar e infligir dolor, pero también a sufrir y soportar dolor. Él busca aventuras y pruebas de su coraje y lleva las cicatrices de sus aventuras orgullosamente. [...] El dominio social masculino debe ser visto como fruto del sacrificio del hombre. Un hombre busca el poder, la riqueza y el éxito no para sí mismo sino para otros. Él recibe honores por su disposición a servir o morir si es necesario. La hombría es un honor, pero a menudo es un honor mortal» (Téllez & Verdú, 2011).



binomio (público / doméstico) sería más compatible con aquellos y el sometido con ellas.

La contradicción de este fundamento reside en que, las acciones domésticas y de cuidado están directamente encajadas a la cultura al constituir, por ejemplo, el primer contacto social del infante, es la mujer quien lo prepara para que posteriormente sea parte de la cultura.

- c. La psique femenina se considera más próxima a la naturaleza. Centrándose en el clásico estigma condenatorio de la emocionalidad / irracionalidad, parecería que la psiquis de la mujer tiene tendencia a los sentimientos, cosas y personas concretas, al dominio del personalismo y particularismo. Mientras que, al hombre se asocia la generación de los mecanismos gracias a los cuales la humanidad trasciende y “controla” la naturaleza conforme sus intereses (signos, símbolos, herramientas, artefactos, etc.).

Ahora bien, tales características no son innatas ni tienen un origen genético, sino que son un reflejo de las relaciones familiares donde la niña se visualiza en la madre y el niño en el ausente y distante padre.

Evidentemente la autora no justifica la posición social inferior de las mujeres, sino que al contrario, a través de la evidencia de la irracionalidad en los fundamentos de las sociedades patriarcales, defiende el hecho que «la mujer no puede ser totalmente relegada a la categoría de naturaleza, pues es absolutamente evidente que es un ser humano maduro y dotado de conciencia humana en la misma medida que el hombre; es la mitad de la especie humana, sin cuya cooperación se arruinarían todos los empeños de ésta» (Ortner, 1972).

La familia tradicional, producto de la diferenciación social según la pertenencia sexual a la que nos hemos referido hasta ahora, está reflejada en la baja condición de la mujer, si bien esta realidad «ha sido gradualmente retocada, disimulada y, en ciertos sitios, hasta revestida de formas más suaves, pero no, ni mucho menos, abolida» como afirma Engels (1884).

La institucionalización de las maternidades y paternidades tradicionales<sup>7</sup> hasta nuestros días, es sin lugar a dudas, contraria a la división equitativa del trabajo doméstico y de cuidado, además que detiene el ya lento avance hacia la igualdad.

---

<sup>7</sup> Carolina León, indica que: «La “institución de maternidad” es la maternidad bajo el patriarcado: el conjunto de suposiciones y normas, de reglamentos y controles que secuestra la experiencia, la ordena de acuerdo a un poder ajeno y domestica esa parcela de las vidas de millones de mujeres (y otras identidades que gestan) [...]» (León, 2019)

## 1.2. “Lo personal es político” un eslogan del feminismo

Accesos cotidianos como el derecho a un trabajo remunerado, el acceso a la educación superior, la posibilidad de abrir una cuenta bancaria, la opción de solicitar un divorcio, el poder ser empresarias, participar en compra y venta de propiedades, usar métodos anticonceptivos, denunciar actos de violencia, participar del sufragio activo y pasivo o *simplemente* ser ciudadanas, todos son gracias a la firme militancia del movimiento feminista a través de sus diferentes estadios, particularmente a lo largo del siglo XX cuando son más visibles los frutos de la búsqueda de la emancipación de la mujer en los aspectos económico, político, profesional y social.

Siguiendo a Samara De las Heras (2009), en resumidas cuentas el feminismo teórico clasifica estos movimientos por la reivindicación de los derechos de la mujer por “olas”. Así, lo que conocemos como la primera ola de la argumentación y activismo del movimiento feminista estuvo atada al “feminismo de los derechos”, cuyas voces principales son Olympe de Gouges y Mary Wollstonecraft, que son autoras de *La Declaración de los Derechos de la Mujer y la Ciudadana* (1791) y del libro *Vindicación de los Derechos de la Mujer* (1792), respectivamente. Para ellas, los caminos de liberación de la mujer constituyen la ilustración, la reivindicación moral de la individualidad de las mujeres como sujetos capaces de construir su destino y los derechos civiles y políticos.

Por otro lado, a finales del siglo XIX e inicios del XX nos encontramos con la “segunda ola”, para quienes la igualdad de derechos se refleja en el acceso al sufragio, el derrumbar las teorías esencialistas y biológicas demostrando que la subordinación femenina no puede sostenerse en cualidades fenotípicas de la hembra de la especie humana, sino que es el resultado de una construcción social (De las Heras, 2009).

Entre las representantes del activismo de la época, resalta Anna Eleanor Roosevelt quien contribuyó en dar vida a los derechos, dado que mientras presidió la Comisión de Derechos Humanos en 1948 se adoptó y proclamó por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Este documento constituye una ley capital para las igualdades, en él se decreta la libertad e igualdad de dignidad y derechos para el ser humano, entre otros, sin distinción de raza, sexo, posición económica; así como también, el derecho a la libre

elección de trabajo y a una remuneración equitativa y satisfactoria (Organización de las Naciones Unidas, 1948).

Un año más tarde en 1949, el feminismo se atreve a rechazar públicamente la hipótesis del instinto materno y la maternidad como don femenino innato; por el contrario, alude Simone de Beauvoir, constituye una atadura. Para esta lideresa de la segunda ola del feminismo, «[n]o se nace mujer: se llega a serlo. Ningún destino biológico, psíquico o económico define la figura que reviste en el seno de la sociedad la hembra humana; es el conjunto de la civilización el que elabora ese producto [...] que se califica de femenino. [...]no existe el «instinto» maternal: en ningún caso es aplicable ese vocablo a la especie humana. La actitud de la madre es definida por el conjunto de su situación y por el modo en que la asume» (Beauvoir, 1949).

En otras palabras, las significaciones otorgadas a los conceptos “mujer” y “cuerpo materno” no son relativas a la biología o funcionalidades femeninas, sino que son el resultado de una construcción social en donde las mujeres quedan reducidas a las características de género y se les arrebató la condición de “sujeto”.

A partir de la segunda mitad del siglo XX se generó un cambio muy importante a nivel social, el auge de la entrada de la mujer al mercado laboral. Ahora es cuando se demanda mano de obra femenina para trabajos en oficinas, tiendas y servicios de atención telefónica o cuidado de personas. Incluso si sus retribuciones eran bajas y las condiciones paupérrimas, ellas pasaron a formar parte de la población activa, iniciaban un camino hacia la autonomía. Casi de manera paralela, incrementó el número de mujeres que accedieron a la educación superior<sup>8</sup>.

La revolución femenina adquiría mayor firmeza con el movimiento de finales de los años 70, que dio origen a la frase “lo personal es político” como una respuesta reflexiva al distanciamiento de las mujeres con la vida pública, cuando en realidad desde el espacio privado contribuían permanentemente al desarrollo de ese ámbito. Todas las discusiones y disertaciones que grupos de mujeres realizaban en torno a sus carencias en la sociedad, eran una forma de hacer política y debía trascender al interés general.

---

<sup>8</sup> Al respecto Hobsbawm señala que en 1960 las mujeres aun no conformaban el 50% de la población estudiantil en Norteamérica ni en Europa, sin embargo, para 1980 «la mitad o más eran mujeres en los Estados Unidos, Canadá y en seis países socialistas, encabezados por la RDA y Bulgaria, y en sólo cuatro países europeos constituían menos del 40 por 100 del total» (Hobsbawm, 1998).

### **1.3. La conciliación de la vida personal y laboral junto a la institucionalización progresiva del ámbito privado**

Muy frecuentemente la frase “conciliación de la vida personal y laboral” puede ser vinculada con menor tiempo de trabajo y mayor tiempo libre, con el nivel de satisfacción personal que aporta un trabajo remunerado e incluso con las relaciones amistosas resultantes de las actividades laborales. Lo cierto es que este concepto va más allá y conlleva un cambio en las prácticas sociales resultantes de la división sexual del trabajo, prácticas que involucran claro está, al Estado, empresas privadas, hombres y mujeres.

La necesidad social de compatibilizar esta nueva realidad con la que se enfrenta la familia en la que, la madre y ama de casa es ahora también trabajadora, da origen al concepto de conciliación de la vida personal y laboral.

El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades de España, define conciliación de la vida familiar y la vida laboral como «la capacidad de los miembros de una sociedad para hacer compatibles de modo satisfactorio el desarrollo de actividades re-productivas y actividades productivas, de forma igualitaria según el sexo, sin que ello implique costes laborales no deseados por las personas y sin que se vea afectado el reemplazo generacional» (Instituto de la Mujer, 2008).

El concepto “conciliar” en el ámbito que nos ocupa, se refiere a hacer compatibles dos ámbitos rectores de la vida: el público y el privado. Ahora, dado que las puertas del sector de la producción se abrieron para las mujeres a lo largo del siglo XX, como únicas responsables (culturalmente hablando) de la estabilidad y bienestar familiar, se vieron obligadas a aceptar trabajos peor recompensados, orientarse a modalidades contractuales a tiempo parcial, sumarse a la economía sumergida y ejercer su doble jornada en calidad de “superwoman”.

Es decir que sus homólogos varones, aparentemente no tenían necesidad de equilibrar estos entornos, así ellos se mantuvieron distanciados de las desprestigiadas actividades no remuneradas de domesticidad y cuidado.

Lo antes señalado, motivó a la Organización Internacional del Trabajo (OIT)<sup>9</sup>, a emitir el primer documento donde se registra políticas de conciliación de la vida personal y

---

<sup>9</sup> La OIT es un organismo de la ONU creado en 1919. Se centra en el manejo de asuntos laborales, el establecimiento de normas, formulación de políticas y elaboración de programas que favorecen la promoción del trabajo decente tanto para hombres, como para mujeres. Para el cumplimiento de sus objetivos principales: «promover los derechos en el trabajo, fomentar las oportunidades de empleo decente, fortalecer la protección social y reforzar el diálogo sobre

laboral, en adelante PCPL, el Convenio C003 sobre la protección de la maternidad de 29 de noviembre de 1919, cuyo contenido se analizará más adelante.

El problema de la perspectiva de conciliación inicial es que formaliza a través de la ley el reinado de la mujer en las actividades de cuidado infantil, excluyendo al otro progenitor de la mitad de responsabilidades que lógicamente le corresponden. Por un lado, las mujeres son llamadas “trabajadoras” cuando tienen una actividad remunerada dentro o fuera de sus domicilios, pero como personas a cargo de la dirección, administración y organización del hogar y, sobre todo, como empoderadas del cuidado, lo que necesitan para compatibilizar el parir con trabajar, son unas semanas de descanso y esas serían no remuneradas. Es inimaginable aún que el homólogo masculino tome partida en alguna acción relativa a la familia y la domesticidad.

No es hasta 1979, que en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (conocida por sus siglas en inglés como CEDAW) se habla de conciliación desde el punto de vista de la corresponsabilidad al pretender que los padres puedan balancear su participación en la vida pública y privada<sup>10</sup>.

Dos años después, en aras de igualdad efectiva de oportunidades y de trato, la OIT adoptó el Convenio C156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares.

El convenio incorpora las nociones de corresponsabilidad como «el reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares, tales como su organización, el cuidado, la educación y el afecto de personas dependientes dentro del hogar, con el fin de distribuir de manera justa los tiempos de vida de mujeres y hombres» (Organización de Mujeres de STEs-I, 2013).

---

asuntos de la esfera laboral» es administrada por representantes de los gobiernos, pero también del cuerpo laboral y del personal empleador.

Desde su nacimiento, esta institución ha manifestado interés por el mejoramiento de las condiciones laborales de las mujeres, es por ello que es líder en la generación de convenios internacionales del trabajo a fin que sus 187 Estados miembros realicen las acciones pertinentes para su cumplimiento (Organización Internacional del Trabajo, s.d.).

<sup>10</sup> En la CEDAW se hace un llamado para los Estados adopten medidas especiales para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del trabajo y la participación de la vida pública, así como para asegurarle condiciones de igualdad con los hombres. El documento establece en el literal c) del artículo 11 que es responsabilidad de los gobiernos «[a]lentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños» (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979).

De acuerdo con Maganto, Etxeberria, & Porcel (2010) una corresponsabilidad familiar visualiza las siguientes dimensiones:

- La percepción de un reparto justo: cuando se distribuyen las tareas del hogar según las habilidades de cada uno de los miembros considerando su satisfacción, pues la idea es que la división no se realice en base a los roles de género para no generar una sobrecarga usualmente asumida por las mujeres.
- La actuación coordinada, cuyo fin es que las tareas y responsabilidades estén claramente distribuidas con la coordinación de los miembros de la familia, quienes deberían estar satisfechos con sus aportes.
- Asunción de responsabilidad compartida, considerando que todos los integrantes de la familia son responsables del trabajo familiar. Una plena participación incluye el organizar, realizar y controlar la tarea.

Partiendo desde una perspectiva de género, las únicas actividades exclusivas de la mujer son aquellas relacionadas con la gestación y el parto, sin olvidar que en estas etapas el apoyo de la pareja juega un rol fundamental. Las demás tareas de cuidado de cargas familiares y domesticidad, incluida la lactancia, pueden repartirse entre los progenitores.

En otro orden de las cosas, a efectos prácticos considero pertinente resaltar que dentro de las políticas que aportan en un proceso de conciliación personal y profesional, tenemos aquellas que permiten la incursión de las mujeres en el ámbito del trabajo remunerado y otras que impulsan la implicación de los hombres al no remunerado, estas últimas comienzan a penas a aparecer y por su espíritu, son tendientes a una igualdad de género donde no solo las mujeres son actoras sino hombres también.

En tal virtud, con base a los preceptos constantes en la Directiva (UE) 2019/1158<sup>11</sup>, de 20 de junio de 2019, propongo la posible clasificación de PCPL según su orientación:

- Políticas orientadas a garantizar un permiso remunerado de maternidad y paternidad (esta última especialmente intransferible) que favorezcan la presencia del padre como cuidador corresponsable desde el periodo prenatal, perinatal, postnatal.

---

<sup>11</sup> El Diario Oficial de la Unión Europea comparte la Directiva (UE) 2019/1158 en el siguiente enlace: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX%3A32019L1158&from=ES> (consulta 15/08/20).

- Políticas orientadas al acceso a permisos parentales remunerados para el cuidado de los hijos e hijas, tanto para padres como para madres, en igualdad de condiciones (inicialmente pueden proponer estímulos adicionales para maximizar la probabilidad de participación del padre).
- Políticas orientadas al acceso a fórmulas de trabajo flexible para el cuidado de familiares a cargo, así siempre y cuando sea posible, la persona trabajadora puede acogerse a modalidades de trabajo a distancia, calendarios laborales flexibles, reducción del horario laboral o el uso de permisos y licencias para brindar la atención requerida.
- Políticas que garanticen ausencias por causas de fuerza mayor por motivos familiares urgentes en los que sea indispensable la presencia de la persona trabajadora.

En general, las PCPL deberían asegurar la visualización de la necesidad de cuidado o domesticidad a satisfacer, posibilitar un acceso flexible<sup>12</sup> al permiso o licencia, garantizar que sean remuneradas y que no impliquen interrupción de la relación laboral (o que se otorgue una prestación económica equivalente a la remuneración habitual), garantizar que la persona trabajadora se reincorpore una vez finalizado el periodo de ausencia al mismo cargo o a uno equivalente en condiciones que no le sean menos favorables y establecer un régimen de sanciones cuando cualquiera de los actores involucrados infrinjan las disposiciones.

De esta manera, uno de los objetivos de las PCPL es que las actividades domésticas y la atención a personas dependientes recaiga tanto en la mujer como en el hombre de manera equitativa; a la vez, la democratización sexual de la división del trabajo (en los ámbitos públicos y privados) permitiría el nacimiento de nuevas masculinidades y feminidades desde la infancia, en el hogar y fuera de él.

La administración en el hogar demanda una organización equivalente a la de una empresa con los recursos económicos, materiales y el factor humano, ello en razón que el tiempo y trabajo en el ámbito privado, también demandan de planificación, ejecución y control de tareas y resultados.

---

<sup>12</sup> La flexibilidad a la que nos referimos, es el compromiso por parte del empleador en el proceso del “equilibrio familia-trabajo” para que no deniegue arbitrariamente el acceso a estos derechos laborales, no se limite el desarrollo profesional de las y los trabajadores que han formado una familia ni que, su uso genere un mal ambiente laboral porque el trabajador solicitante es hombre.

Ahí la importancia del proceso de socialización y aprendizaje del ser humano en la familia o el grupo de personas con quien tiene contacto durante los primeros meses y años de vida.

Al ser considerada la familia como un elemento fundamental de la sociedad (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948), no hay igualdad a predicar cuando en la práctica no se fomenta la distribución de la responsabilidad en la re-producción, ahí la invitación intrínseca del lema “lo personal es político”.

#### **1.4. Importancia de las políticas de conciliación de la vida personal y laboral**

La importancia de las PCPL se respalda en los beneficios que su aplicación trae a las sociedades. La posibilidad de combinar de la manera más armoniosa posible las obligaciones del hogar con las del trabajo y además encontrar tiempo para el desarrollo personal, no está solo direccionado al bienestar de la mujer o de los niños, sino que repercute al buen funcionamiento de todos actores y actoras de la estructura social.

En ese sentido, las PCPL son importantes en la deconstrucción<sup>13</sup> de los roles de género tradicionales, aceptar que una persona trabajadora, sea hombre o mujer, puede disfrutar de oportunidades de desarrollo profesional y de manera simultánea, tener una familia y realizar las tareas del hogar.

El cambio de paradigmas al que hacemos referencia abarca la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, uno de los derechos y garantías más promulgadas en las cartas magnas de los Estados democráticos<sup>14</sup>; en tal razón, las PCPL junto con otras medidas como la acción positiva, son básicas para hacer efectiva la obligación que tienen los Estados de garantizar el acceso al trabajo en igualdad de condiciones y de garantizar protección social, económica y jurídica a las familias.

Ya dijo Engels que «[...] la emancipación de la mujer y su igualdad con el hombre son y seguirán siendo imposibles mientras permanezca excluida del trabajo productivo social

---

<sup>13</sup> En relación a la crítica deconstructiva, Stuart Hall señala que el proceso deconstructivo propone que ciertos conceptos claves en la construcción de la identidad, sean borrados debido a que han dejado de ser útiles « en su forma originaria y no reconstruida » (Hall, 2003); en este caso se precisa extirpar la idea esencialista de mujer/privado, hombre/público modificando las formas de socialización de los roles de género desde la infancia y a lo largo de la vida.

<sup>14</sup> La igualdad legal de los ciudadanos y ciudadanas es una garantía constitucional promulgada generalmente en los primeros artículos de las constituciones políticas de los países democráticos, por ejemplo, la Constitución política del Perú la garantiza en su artículo 2.2, la Constitución Política de la República de Chile en el artículo 1, la Constitución de México en el artículo 3.1, la de Ecuador en el artículo 11.2, la Constitución española la garantiza en el artículo 14, la francesa en el artículo 1, la finlandesa en el artículo 6.



y confinada dentro del trabajo doméstico, que es un trabajo privado. La emancipación de la mujer no se hace posible sino cuando ésta puede participar en gran escala, en escala social, en la producción y el trabajo doméstico no le ocupa sino un tiempo insignificante. Esta condición sólo puede realizarse con la gran industria moderna, que no solamente permite el trabajo de la mujer en vasta escala, sino que hasta lo exige y tiende más y más a transformar el trabajo doméstico privado en una industria pública» (Engels, 1884).

Dicho de otra forma, en el momento que la familia y la reproducción se convierten en responsabilidad del Estado, con políticas se puede diseñar un panorama en el que se disponga de suficientes estructuras públicas de cuidado infantil, se legalice la flexibilidad horaria u otorgue permisos específicos relativos al cuidado de personas dependientes, se amplíen y equiparen las licencias de maternidad y paternidad para que hagan posible una implicación proporcionada de las responsabilidades de cuidado infantil tanto para los padres como para las madres<sup>15</sup>, entonces las personas trabajadoras tendrían mayor facilidad de implicarse en el trabajo remunerado y se promovería un cambio en las reglas sociales de cuidado.

Conforme la información presentada por ONU Mujeres (2015) se considera que al superarse las brechas de participación en el trabajo remunerado y la salarial existentes entre hombres y mujeres en todo el mundo, los ingresos de estas podrían incrementarse hasta en un 76%, lo cual a su vez incidiría en la disminución de los índices de feminización de la pobreza, un persistente fenómeno que se encuentra enormemente vinculado al trabajo doméstico no asalariado, a la masiva participación de las mujeres en economías sumergidas, la inactividad económica de esta parte de la población para hacer efectivas las actividades de cuidado.

Las finanzas familiares y la autonomía económica de la mujer se favorecen con la corresponsabilidad en el ámbito privado permitiendo su participación en el trabajo remunerado. Unas PCPL realizadas desde una perspectiva de género cambiaría la condición actual de las mujeres, quienes por las responsabilidades de cuidado y

---

<sup>15</sup> Es importante resaltar que el estimular una implicación proporcionada al cuidado, inicialmente puede conllevar el uso de acciones dirigidas hacia los padres (hombres), un buen ejemplo es la «la licencia parental intransferible que se instauró en Quebec en 2006 para los padres supuso una transformación de los incentivos [...]. Gracias a las nuevas prestaciones, los índices de disfrute de la licencia parental por parte de los padres aumentaron un 250 % [...]. En los hogares en los que los hombres tuvieron la posibilidad de acogerse a esta licencia, mucho tiempo después de que concluyera el período de licencia el tiempo que dedicaban cada día a las tareas del hogar era un 23 % mayor que en los hogares en que los padres recientes no habían disfrutado de dicha licencia» (Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, 2019).

domesticidad ven limitado su acceso al medio laboral como es el caso del 25% de mujeres desempleadas en la Unión Europea (ONU Mujeres, 2015).

Un dato interesante es que desde el punto de vista empresarial, al adicionar la conciliación a las políticas empresariales como una técnica interna de motivación al personal o estrategia de competitividad organizacional<sup>16</sup>, se evidencia menor rotación del personal, ahorro en infraestructura, aumento de la productividad y la fidelización del trabajador; así, ADECCO nos presenta unas alternativas de flexibilidad, tales como: horario fijo-variable, basculante o libre, el teletrabajo total o parcial y las jornadas microajustadas o reducidas, estas permiten que las personas adapten el horario de sus jornadas a sus necesidades pudiendo incluso ausentarse del puesto de trabajo, siempre dentro de los límites establecidos por la empresa y bajo la condición de cumplir los niveles de productividad (ADECCO Institute, s.f.).

Urge la intervención de los Estados y un mayor compromiso político para generar políticas públicas persuasoras a la integración del varón en el campo familiar que ha sido tradicionalmente feminizado y de la mujer en el ambiente laboral retribuido, históricamente masculinizado.

## **2. MARCO LEGAL INTERNACIONAL Y EUROPEO DE LAS POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL**

A lo largo del siglo XX y lo que va del XXI, se constata la incorporación del principio de igualdad de género en diferentes documentos oficiales de organismos internacionales como la ONU y sus órganos principales, la Unión Europea y el Consejo de Europa. Al mismo tiempo en mayor o menor medida, ciertos Estados progresivamente adaptan, crean o modifican diferentes leyes en el ámbito interno y si bien, como ya veremos, en muchos casos estos textos lejos de aportar a la igualdad de oportunidades y trato, no hacen más que sumar a compromisos teóricos, de iure o jure, otros forman parte de las bases del camino hacia igualdad real.

---

<sup>16</sup> Al respecto, las opciones de conciliación personal, familiar y profesional que la empresa oferta a las y los trabajadores (adicionales a las legalmente establecidas) se enmarcan dentro de lo que se denomina salario emocional, que según la Asociación Española para la Calidad es «un concepto asociado a la retribución de un empleado en la que se incluyen cuestiones de carácter no económico para satisfacer las necesidades personales, familiares y profesionales del trabajador, mejorando la calidad de vida» (Asociación Española para la Calidad, s.f.).

## **2.1. Marco normativo internacional de la conciliación de la vida personal y laboral**

Se considera importante, analizar el marco internacional de las políticas de conciliación debido a que, tanto Francia como Ecuador, países considerados en el presente estudio, se verían afectados y comprometidos con su cumplimiento. Cabe mencionar que es la OIT el organismo emisor de dichos documentos y que Francia es uno de los nueve integrantes fundadores, desde el 28 de junio de 1919 y Ecuador es miembro a partir del 28 de septiembre de 1934; no obstante, la aceptación de los convenios únicamente se formaliza a través de la ratificación por cada gobierno y ello no necesariamente refleja voluntad política.

### **2.1.1. Convenios de la OIT**

El 29 de noviembre de 1919 la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (CGOIT) adoptó el convenio C003 sobre la protección de la maternidad<sup>17</sup>; este entró en vigor el 13 de junio de 1921 y fue ratificado por Francia el 16 diciembre de 1950 y jamás por Ecuador.

De hecho, el convenio en mención es el primer documento donde se materializan políticas de conciliación, pero, las asume como una acción positiva que favorece únicamente a la mujer trabajadora cuando el centro de su rol social, la maternidad, está activado.

El compaginar la vida del medio productivo y reproductivo es económicamente necesario cuando, por ejemplo, en 1906 aproximadamente el 42% de mujeres (entre 18 y 60 años) trabajaban en la agricultura, la industria, el comercio, la banca, los seguros, las oficinas en Francia; el 37% en Finlandia, el 34,2% en Alemania, el 27,7% en la India, el 26,9% en Inglaterra, el 19,2%, en los Países Bajos y el 17,7% en Estados Unidos; además, estas cifras se abrían disparado con la crisis de la mano de obra de 1914-1918 y la primera guerra mundial (Beauvoir, 1949).

Así pues, las mujeres eran la población directamente “beneficiada” de la flexibilización laboral que justifica ciertas ausencias cuando sean motivadas por el alumbramiento. En el documento se prohíbe el trabajo femenino dentro de seis semanas posteriores al

---

<sup>17</sup> Disponible en [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C003](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C003) (consulta 25/08/20).

parto, se adjudica a cada Estado la responsabilidad de garantizar los medios de subsistencia para su manutención y la del bebé, pudiendo ser cubiertos por el Tesoro público o por un sistema de seguro.

Para asegurar el rol materno de las asalariadas durante el puerperio y lactancia, se crea el derecho a dos descansos de media hora para amamantar y de forma complementaria se prohíbe el despido durante las ausencias en referencia (C003 - Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919).

Mucho después, el 28 de junio de 1952 la CGOIT adoptó el Convenio C103, relativo a la protección de la maternidad. Vigente desde el 7 de septiembre de 1955, el gobierno ecuatoriano lo ratificó siete años después, Francia no lo hizo. En el documento vemos el origen del “descanso de maternidad” y “descanso prenatal suplementario”.

La extensión de los derechos ya otorgados a las trabajadoras toma mayor fuerza tras incluir la diferencia racial y la creencia religiosa al criterio “mujer”; por otro lado, ahora las políticas cubren al personal asalariado en las empresas industriales, agrícolas y también a aquel de las “no industriales”<sup>18</sup>, estas últimas más cercanas al intercambio de servicios, trabajo de cuidado y domesticidad, son actividades fuertemente feminizadas<sup>19</sup>.

La normativa establece que la duración del reposo con aval del personal médico, es de doce semanas y mínimo seis están reservadas para el postparto. Al mismo tiempo, se agregó la baja por enfermedad asociada al embarazo (antes y después del parto), las prestaciones económicas (mínimo dos tercios de las últimas remuneraciones) y médicas (que serían cubiertas con el seguro social obligatorio o con cargo a los fondos públicos).

---

<sup>18</sup> En el tercer numeral del artículo 1 del C103 se estima como “trabajos no industriales” a los que se desarrolla en los establecimientos comerciales, servicios de correos y telecomunicaciones, establecimientos y servicios administrativos con trabajos de oficina como actividad principal, empresas de periódicos, hoteles, pensiones, restaurantes, círculos, cafés y otros establecimientos análogos, establecimientos dedicados al tratamiento u hospitalización de enfermos, lisiados o indigentes y los orfanatos; teatros y otros lugares públicos de diversión y el trabajo doméstico asalariado efectuado en hogares privados (C103 - Convenio sobre la protección de la maternidad, 1952).

<sup>19</sup> En apego a los datos proporcionados por Sinome de Beauvoir (1949), sin tomar en cuenta la mano de obra campesina, en 1940 Francia contaba con alrededor de quinientas mil mujeres encargadas de establecimientos, «un millón de empleadas, dos millones de obreras, millón y medio de retiradas o en paro forzoso. Entre obreras, hay 650.000 domésticas; 1.200.000 trabajan en las industrias de transformación, de ellas 440.000 en la industria textil; 315.000, en la del vestido; 380.000, a domicilio como costureras. En cuanto al comercio, las profesiones liberales y los servicios públicos, Francia, Inglaterra y Estados Unidos ocupan más o menos el mismo lugar».

Se determina que las pausas por lactancia deberán ser remuneradas como horas de trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 1952).

Hasta aquí parecía ser que, el único objetivo era proteger el huevo fecundado que se desarrolla en el útero de la trabajadora, nada se habla de la carga de trabajo de la mujer debido a su doble jornada ni del rol del padre trabajador en la familia.

No obstante, el Convenio C156 de 1981 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, dio luz a la corresponsabilidad parental dentro de la legislación laboral internacional, al incorporar a los hombres trabajadores con responsabilidades hacia los miembros de la familia directa que necesiten cuidado (claramente hijos y adultos dependientes), «cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella» (Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981).

En otras palabras, hipotéticamente junto a las mujeres, los varones toman parte de las responsabilidades de cuidado familiar tanto de sus hijos como de los adultos de la familia que requieran cuidado, aportando un balance a la persistente realidad aceptada por ellas.

De hecho, este cuerpo legal insta a los Estados miembros de la OIT a establecer directrices que permitan ejercer el derecho al trabajo sin discriminación<sup>20</sup> y a combatir el conflicto entre las responsabilidades familiares y profesionales; pero, como señala Romina Guadagnoli, “dicho Convenio omite mencionar que más allá de la inserción o no de la persona con cargas familiares en el mercado laboral, los servicios de cuidado que dichas cargas demandan, constituyen de por sí una actividad con valor económico, pese a que no sean así reconocidas y por ende no sean remuneradas” (Guadagnoli, 2019).

Ahora, si bien no se sienten intenciones de emparejar el cumplimiento de las obligaciones de cuidado ascendente y descendente (al no incorporar expresamente acciones para ello) el texto en el C156 es muy poderoso y resalta el desequilibrio en la

---

<sup>20</sup> En el Convenio sobre discriminación y empleo de 1958, la OIT define a discriminación como «(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados» (Organización Internacional del Trabajo, 1958).

división sexual de las tareas y el hecho que los Estados deben trabajar en un cambio de la estructura patriarcal a través de la educación en perspectiva de género.

Por otra parte, para actualizar los términos contenidos en el C156 conforme las exigencias de la sociedad de inicios del siglo XXI, el CGOIT dilata a catorce semanas el periodo de maternidad con el Convenio C183 del año 2000, sobre la protección de la maternidad.

Manteniendo el derecho a prestaciones durante la licencia, igualmente esta ley aglomera beneficios de salud pública que atañe asistencia pre, peri y postnatal, así como la hospitalización. Se considera la prohibición de despido a la mujer embarazada durante la licencia maternal ni una vez que esta finalice (durante un tiempo determinado); se garantiza la restitución del mismo cargo u otro equivalente al término del permiso, el consentimiento de una o varias interrupciones diarias para amamantar o en su lugar, el acceso a una reducción del tiempo de trabajo (interrupciones o reducción remuneradas).

A fin de eliminar el sesgo androcéntrico y la discriminación laboral en la fase de reclutamiento y selección del personal (que aun influyen negativamente en la contratación de mujeres en edad fértil), nos encontramos la prohibición de establecer como prerrequisito tests de embarazo (excepto cuando se tratare de empleos prohibidos para las embarazadas o si presentan riesgos para la salud de la mujer o del bebé). (Organización Internacional del Trabajo, 2000).

Es realmente plausible que el convenio C183 trate sobre la discriminación que enfrentan las mujeres en las empresas incluso antes de ser contratadas, mas sin embargo, en las PCPL y las agendas políticas se debería considerar que una de las raíces del problema de las desigualdades laborales de género, es que «la mujer que quiera insertarse en el mercado laboral tendrá que previamente compatibilizar sus horarios familiares con sus horarios laborales, asegurar la inserción de sus hijos en establecimientos educativos o guarderías en los horarios donde desempeñe su trabajo; o de sus padres o abuelos a su cargo en geriátricos o centros de día para la tercera edad; o contratar los servicios de personal de cuidado» (Guadagnoli, 2019).

Interesa enfatizar sobre el hecho que, desde 1919 hasta el año 2000 casi pasó un siglo para que la OIT realice que los trabajadores hombres también figuran en el objetivo de conciliar lo profesional y lo familiar. Además, que efectivamente los Estados deben

comprometerse en la generación de cambios significativos en la cultura del cuidado y la producción.

Como lo visualiza la OIT en todos los convenios analizados, no cabe duda que el embarazo y la lactancia exigen un trato especial hacia la madre asalariada, pero las actividades de cuidado no pueden ser resumidas a estas etapas, se omite por completo visualizar los problemas en el mercado laboral generados por la imagen de la mujer cuidadora, tales como el techo, los laberintos y las escaleras de cristal<sup>21</sup> y el suelo pegajoso<sup>22</sup>.

### 2.1.2. Conferencias de la ONU

Las conferencias mundiales sobre la mujer celebradas por la ONU en Ciudad de México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Beijing (1995) dibujaron un camino más claro para el reconocimiento de las niñas, adolescentes y mujeres en general como sujetos activos de la sociedad. Así mismo, a través de las conferencias se pone en evidencia problemáticas específicas de este grupo que deben ser combatidas para el bienestar de la población en general.

En ese sentido, en 1979 se llevó a cabo la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), que es la conocida como la “Carta magna” de las mujeres y que entró en vigor a partir del 3 de septiembre de 1981. Concretamente, la CEDAW acoge medidas encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre hombre y mujer relacionadas con: acciones positivas, la protección de la maternidad, la igualdad en la representación política, el tema de la violencia contra la mujer y, entre otros, la educación dentro del hogar sobre la responsabilidad común de hombres y mujeres en la educación y el desarrollo de sus hijos. La conciliación es ya considerada en la época junto con la corresponsabilidad de ambos padres en el cuidado de la prole.

---

<sup>21</sup> El techo de cristal hace referencia al obstáculo que enfrentan las mujeres que, por el hecho de serlo, son descartadas de los procesos selectivos en puestos de toma de decisiones. Por otra parte, los laberintos de cristal es la necesidad de las mujeres de buscar caminos como la masculinización para hacer visibles sus capacidades profesionales y disminuir la percepción sexual del cuerpo femenino en el ámbito laboral. Las escaleras de cristal se refieren a que incluso en actividades consideradas socialmente como femeninas, cuando las realizan los hombres tienen mayor facilidad de ascensos profesionales que las mujeres (Aznar, 2019).

<sup>22</sup> El suelo pegajoso hace referencia al hecho de que las mujeres se ven adheridas al ocupar sistemáticamente puestos inferiores, de baja responsabilidad y de menor salario (Wirth 2001, citado por Marta Martín 2007).

Sucede que la CEDAW llama a los Estados a tomar medidas para eliminar los prejuicios y prácticas socioculturales que fomentan las funciones hegemónicas de género, donde se subestima a la mujer y al trabajo no remunerado; además, promueve el garantizar la educación familiar en corresponsabilidad y el asegurar el acceso al derecho a trabajar a la mujer, que a su vez incluye: la prohibición de despidos asociados al embarazo y la licencia por maternidad, la implantación de una licencia por maternidad con sueldo o prestaciones sin pérdida de beneficios laborales, el suministrar servicios sociales destinados al cuidado de los niños que permitan a los padres combinar las obligaciones familiares y las profesionales y considerar que la educación de los niños exige la responsabilidad compartida entre hombres y mujeres y la sociedad en su conjunto (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979).

Más tarde, la ONU lideró la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de septiembre de 1995 de donde proviene la Declaración y plataforma de Acción de Beijing, cuyo punto central es la igualdad de derechos, oportunidades y acceso a recursos a favor de las niñas y mujeres. Junto a temas como el empoderamiento de las mujeres y niñas o la perspectiva de género, se incorpora la importancia de una distribución equitativa de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres; uno de los objetos primordiales es el impulsar el balance de responsabilidades de trabajo y familia de las personas de trabajan (Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, 1995).

Únicamente me detuve en la CEDAW y en la plataforma de Beijing por su reconocida importancia en la actualidad. En otro sentido, no considero pertinente dudar de las buenas intenciones de las conferencias, reuniones y convenciones de la ONU cuyo tema principal es la mujer y la igualdad de género, todo lo contrario, poner este tema sobre la mesa es importante. Hay que reconocer en todo caso que, al no ser normas vinculantes, no ser de naturaleza jurídica y no prever sanciones por incumplimientos, los países se limitan a enviar informes que serán evaluados por el Comité de expertas, como es el caso de la CEDAW para que sus datos sean comparados y compartidos por al mundo.

Es decir que la ratificación por parte de los países puede reflejar únicamente apariencias de interés en la temática sin que en la práctica se realice acción alguna para cumplir las recomendaciones de la ONU<sup>23</sup>.

---

<sup>23</sup> Para mayor información al respecto, recomiendo el artículo «Género en la agenda internacional del desarrollo. Un enfoque de derechos humanos» donde Irene López realiza un análisis crítico sobre las prácticas de género en las agendas internaciones; este se comparte en el siguiente enlace:



## **2.2. El ámbito comunitario: las directivas sobre maternidad y conciliación**

El Consejo de las Comunidades Europeas (CCE) emitió la directiva 92/85/CCE de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la asalariada embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.

En la directiva se materializa la preocupación por el bienestar físico y mental de la mujer cuando gesta o acaba de parir, así los lineamientos jurídicos para que los Estados miembros elaboren políticas públicas que, en teoría, contribuyen en la disminución de los factores de riesgo físico, químico, biológico, ergonómico y psicosocial que pueden perjudicar al embarazo. Entre otras medidas, consta la adaptación y cambio temporal de las condiciones de trabajo, actividades u horarios para que la asalariada no se exponga a posibles riesgos para la seguridad y salud suya o del bebé. El permiso de maternidad es de mínimo catorce semanas consecutivas y se activa el derecho de interrupción de la jornada para efectuar exámenes prenatales (horas no laboradas, pero sí remuneradas).

Finalmente, el lado protector de la normativa también está en la prohibición del despido por causales relativas a la maternidad y las trabajadoras recibirán remuneración o prestación económica durante la licencia o lactancia. Es cierto que estos dos factores son primordiales para el mantenimiento de la autonomía económica de la mujer asalariada mientras no trabaja por encontrarse en baja por maternidad y que de lo contrario, sería una forma de discriminación directa por su condición sexual; pero hay que reflexionar que, cuando la directiva protege a la trabajadora del despido por causales relativas a su rol de procreadora, asume nuevamente que la carga de la atención familiar (más allá del pre, pero y postparto) no requiere amparo, no representa un riesgo para la pérdida del trabajo remunerado ni para su desarrollo profesional cuando asume sola la implicaciones que ello demanda.

Seguramente con el impulso de la plataforma de Beijing (del año 1995) que promueve la corresponsabilidad en el hogar y la familia entre hombres y mujeres, el 3 de junio de

1996 se emitió la Directiva 96/34/CE<sup>24</sup>, cuyo objetivo es facilitar la conciliación de responsabilidades profesionales y familiares de trabajadores y trabajadoras.

Vista la importancia del lenguaje y la comunicación en la construcción de la identidad de género, es oportuno señalar la virtuosa creación del “permiso parental” como «un derecho individual [...] a los trabajadores, hombres o mujeres, por motivo de nacimiento o adopción de un hijo, para poder ocuparse del mismo durante un mínimo de tres meses» (Directiva 96/34/CE, 1996); es decir que con este estímulo comunicacional, se amplía la relación parental, ya no referirse únicamente a la trabajadora y su permiso de maternidad.

Por otro lado, el reconocimiento del derecho a ausentarse del trabajo por motivos familiares de fuerza mayor (enfermedad o accidente), que requiera la presencia de la persona trabajadora y el énfasis en protegerla de despidos en el periodo de licencia parental, son también elementos favorables.

Más adelante, el 29 de junio de 2000, el Consejo de la Unión Europea junto con los Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales emitieron la Resolución 2000/C 218/02, relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar. En ella se generan varias medidas a ser tomadas en cuenta por los Estados miembros, verbigracia, se recomienda el reconocimiento jurídico del derecho individual e intransferible del permiso por paternidad, el generar y socializar información relativa a la desigualdad en el reparto del trabajo familiar y del estado de los hombres y mujeres en el mercado de trabajo para sensibilizar sobre esta problemática social. Se pide mejorar las estructuras de cuidado infantil, proteger a las familias monoparentales, armonizar los horarios escolares y laborales, incluir en los programas escolares la conciliación de la vida familiar y laboral (Resolución 2000/C 218/02, relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar, 2000).

La resolución incorpora acciones para el equilibrio familiar y personal en el sector del cuidado infantil y sobretodo alienta a los Estados hacer visible la desigualdad de la división sexual del trabajo al proponer la inclusión de esta materia en los programas escolares de la educación.

---

<sup>24</sup> La Directiva 96/34/CE fue derogada con la Directiva 2010/18/UE de 8 de marzo de 2010, de todas maneras, se incluye en este trabajo con fines del registro de los avances de las PCPL del ámbito europeo.

Una vez más, se cuestiona los conceptos hegemónicos del papel del hombre y la mujer en la sociedad, en la educación y en el ámbito laboral, lo cual debe suceder para modificar las representaciones sexuales.

En el año 2010, se realizó una revisión a la Directiva 96/34 CE para sustituirla por la Directiva 2010/18/UE del Consejo que aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental por las organizaciones europeas de interlocutores sociales intersectoriales (Business Europe, UEAPME, CEEP y CES).

Se recomienda a los Estados el uso de sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias en los casos de incumplimiento de las políticas internas de permisos parentales.

La conciliación de la vida personal y laboral, así como la corresponsabilidad están bastante bien representadas en la directiva<sup>25</sup> dado que concede un derecho individual de permiso parental a los trabajadores, hombres o mujeres; la nueva duración del permiso es de al menos cuatro meses, uno de los cuales es intransferible, claramente para fomentar la participación del progenitor usualmente menos presente (el padre).

Compromete a los Estados la búsqueda de mecanismos para que los asalariados de las pequeñas empresas y con diversas relaciones laborales, puedan acceder al permiso parental y se propone, por ejemplo, su concesión a tiempo completo o parcial, de manera fragmentada o conforme a un sistema de crédito de tiempo, hecho que facilita hacer compatibles las necesidades de los empresarios y del personal trabajador.

Además, hay una clara voluntad por proteger al trabajador de tratos menos favorables o despidos relativos al uso de su derecho.

Igualmente, la Directiva 2010/18 valida la opción de solicitar cambios de horarios o regímenes de trabajo para las y los trabajadores luego de reincorporarse del permiso parental, admitiendo que las necesidades de cuidado pueden ser satisfechas por hombres y mujeres.

Como vemos el camino de las PCPL es muy lento, pero la Unión Europea promueve transformaciones representativas; de modo que recientemente surgió la Directiva

---

<sup>25</sup> Las PCPL están a mi criterio tan bien detalladas en la Directiva 2019/1158, que en base a su contenido propuse una clasificación de las PCPL en el epígrafe «La conciliación de la vida personal y laboral junto a la institucionalización progresiva del ámbito privado» del capítulo dos de este documento.

2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019<sup>26</sup>. Con el objeto de lograr la igualdad de sexos, complementa los derechos de conciliación y corresponsabilidad familiar ya consagrados hasta entonces; de hecho, su objetivo es facilitar la conciliación de la vida familiar y profesional a los trabajadores progenitores o cuidadores.

Incluso cuando en varios países de la Unión el permiso de paternidad formaba parte de su legislación interna<sup>27</sup>, a modo revolucionario en la directiva se creó el permiso de paternidad para el padre o progenitor equivalente, aunque de escasos diez días laborables, el trabajador tiene derecho a este permiso independientemente del tiempo de trabajo anterior o su antigüedad en la empresa. Junto con ello, nace el “permiso para cuidadores” de cinco días laborables al año por trabajador, a fin de prestar cuidados o ayuda personal a un familiar o a una persona que viva en su mismo hogar y que necesite asistencia o cuidados, otorgando importancia a las actividades de cuidado vinculadas al rol de progenitor (familia descendente) y al papel de cuidador (generalmente familia ascendente).

Del mismo modo, ahora dos de los cuatro meses de permiso parental no pueden ser transferidos y son disfrutables hasta que el infante cumpla el octavo año de vida. Se incorpora la opción de fórmulas de trabajo flexible (trabajo a distancia, calendarios laborales flexibles o reducción de las horas de trabajo) para ocuparse de las obligaciones de cuidado.

Del mismo modo que su precedente, se ratifica el derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor, se insta a los Estados el establecimiento de un régimen de sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias y se garantiza protección de despidos por el uso del derecho a los permisos y licencias.

En resumidas cuentas, la Unión Europea a lo largo de las dos últimas décadas ha actualizado el concepto de conciliación personal y laboral, pasando de una conciliación netamente femenina y específicamente vinculada al embarazo o la lactancia, a una conciliación más o menos corresponsable que implica el cuidado de los ascendentes y descendentes dependientes.

---

<sup>26</sup> Con la Directiva vigente desde el 2019 se derogó la Directiva 2010/18/UE del Consejo que aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental por las organizaciones europeas de interlocutores sociales intersectoriales.

<sup>27</sup> Cuando entró en vigor la Directiva 2019/1158 la legislación belga concedía diez días de paternidad, la danesa quince, la francesa catorce, por citar algunos ejemplos.

No obstante, lo antedicho no se traduce en un ideal de igualdad de trato y oportunidades donde los varones progenitores o cuidadores se sientan respaldados legal, social y económicamente para interrumpir su vida profesional para contribuir a la familia con el porcentaje de acciones de cuidado y domesticidad en el hogar, un claro ejemplo, como señala Nuria Reche respecto a los diez días de permiso de paternidad en la Directiva 2019/1158, «Esta mínima duración no parece que ayude a solucionar el desequilibrio frente al que se quiere luchar en sus considerandos, configurando, al varón como una figura meramente subsidiaria. En este sentido, podría haberse establecido, por ejemplo, un mandato para que los Estados a lo largo de un periodo transitorio fuesen equiparando permisos de maternidad y paternidad» (Reche Tello, 2020).

Obviamente falta mucho por recorrer para que la Unión Europea promueva un cambio en las PCPL que fulmine las desigualdades de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, pero las buenas intenciones plasmadas en preceptos legales que estimulan la implicación del varón trabajador en el área antes censurada y marcada como de exclusividad femenina, son cada vez más compatibles a una igualdad de género donde los actores no son solo mujeres.

### **2.3. América Latina comprometida con la conciliación de la vida personal y laboral**

En el año 1922 naciones del continente americano fundaron la Asociación Panamericana para la Promoción de la Mujer, cuyo fin era incidir en los resultados de las Conferencias Internacionales de Estados Americanos (a las que asistían únicamente delegados hombres). El caso es que las mujeres asociadas deseaban que la perspectiva de género contribuya en el análisis y actualización el estado legal de las mujeres y su derecho al voto.

No obstante, debido a que no lograron ninguna delegación femenina en las Conferencias llevadas a cabo hasta 1928, el tema sobre igualdad de derechos era subestimado y postergado; fue así que se activaron protestas y una campaña que exigía la ratificación del Tratado sobre Igualdad de Derechos. Este año se conformó la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) para el estudio de mecanismos de eliminación de las discriminaciones constitucionales (y otras) contra las mujeres.

Si bien fueron muchos los aportes generados por la CIM a la consecución de los derechos civiles, políticos y sociales de la mujer en la región, solo cinco décadas después, en 1977, se llevó a cabo la Primera Conferencia Regional en La Habana, y a

partir de ahí, se desarrolla una cada tres años. Todas coordinadas por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

La idea de hacer compatible la realidad socio-cultural de las Américas con los preceptos legales y directrices relativas a la igualdad de hombres y mujeres emanadas por la ONU y sus organismos asociados, se materializa en las conferencias regionales. La conciliación de la vida personal y profesional, hasta cierto punto, está latente desde las primeras recomendaciones en el contexto de la familia y el trabajo.

Para constatar la pausada evolución en la percepción de las PCPL en las últimas cinco décadas por parte de los Estados del territorio, se hace una breve revisión de las propuestas para la acción contenidas en los informes de la primera y la última conferencia (de un total de catorce).

La Primera Conferencia Regional sobre la Integración de la Mujer, se llevó a cabo en el año 1977. Los delegados asistentes negocian acuerdos bajo los cuales los gobiernos nacionales orientarán sus prácticas para disminuir la desigualdad de género y a modo de propuestas para la acción, quedan plasmadas en un informe. De este modo, las proposiciones iniciales pretendían ampliar la participación política, cultural, económica y social de la mujer, cuando se invita a «combatir la persistencia de actitudes culturales frente a las funciones tradicionales asignadas a los sexos mediante cambios de los esquemas educacionales y las pautas culturales tradicionales» (Primera conferencia regional sobre la integración de la mujer en el desarrollo económico y social de América Latina y el Caribe, 1977).

Se recomienda a los Estados la implementación de legislaciones laborales que reconozcan las actividades domésticas como trabajo, que garanticen la igualdad de género respecto a las condiciones laborales, la implementación de horarios de trabajo flexibles y oportunidades de empleo por hora, la garantía de una licencia retribuida antes y después del parto sin pérdida de los derechos adquiridos, así como la facilidad de pausas para amamantar al bebé.

Otra de las recomendaciones relativas al tema “familia” es la promoción de igualdad de responsabilidades dentro del hogar “logrando” «que el hombre participe y comparta de manera más activa y consciente las responsabilidades familiares» con la visualización de la obligación que tiene la «pareja humana de compartir las responsabilidades familiares y el derecho y obligación de participar y compartir los esfuerzos, las acciones y responsabilidades en el desarrollo social, político y económico» (Primera conferencia

regional sobre la integración de la mujer en el desarrollo económico y social de América Latina y el Caribe, 1977).

En el documento se pide a las mujeres, «la realización de todas las acciones propuestas, a todos los niveles, utilizando y creando los medios y mecanismos apropiados para ello», como si las prácticas desiguales solo dependieran de ellas, como si la búsqueda de la igualdad no incumbiera y afectara también a los hombres; así, como si las oportunidades estuvieran ahí esperando que las “pasivas” mujeres las tomen cuando decidan, como si la igualdad de hombres y mujeres se activara cuando las unas, que apenas logran ocupar el 25% de las funciones legislativas en el mundo, realicen, utilicen y creen acciones eliminadoras de los desequilibrios de género.

Por su parte, en la Decimocuarta Conferencia Regional sobre la mujer de América Latina y el Caribe ejecutada en el 2020, los Estados acordaron trabajar para cumplir el Compromiso de Santiago<sup>28</sup>.

Entre las promesas contenidas en el Compromiso de Santiago están el «promover una cultura de igualdad entre mujeres y hombres para derribar los patrones culturales patriarcales [...] impulsar la economía del cuidado en términos de participación laboral de las mujeres [...]. Diseñar sistemas integrales de cuidado desde una perspectiva de género, interseccionalidad e interculturalidad y de derechos humanos que promuevan la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, Estado, mercado, familias y comunidad, e incluyan políticas articuladas sobre el tiempo, los recursos, las prestaciones y los servicios públicos universales y de calidad, para satisfacer las distintas necesidades de cuidado de la población, como parte de los sistemas de protección social [...] e impulsar políticas para la distribución equitativa de las responsabilidades del trabajo doméstico y de cuidados entre hombres y mujeres» (Compromiso de Santiago, 2020).

Los acuerdos son muy nobles, pero poco realistas o, mejor dicho, idealistas al no trazar un camino específico a través de acciones concretas; pero, entre la primera y la última conferencia podemos detectar evoluciones importantes especialmente en lo que corresponde a la corresponsabilidad más vinculada a hombre y mujer, así como en la consciencia de la necesidad de un cambio estructural frente a las actividades no remuneradas.

---

<sup>28</sup> En esta ocasión al haberse llevado a cabo la conferencia en Santiago de Chile, se decidió que el documento en donde constan todos los compromisos acordados por los asistentes se denomine «Compromiso de Santiago».

En realidad, es meritorio el hecho de tratar temas relativos a la igualdad entre los sexos de esta parte del globo, pero realizar periódicamente reuniones por mera formalidad sin una implicación sincera por parte de los gobiernos no basta, ello perpetúa la subestimación de las necesidades de las mujeres y todos los obstáculos que afrontan por el solo hecho de serlo. Lo ideal sería plantear objetivos concretos que generen un impacto, y de cierta manera, una obligación de cumplimiento por parte de los gobiernos de turno, quienes generalmente se conforman con enlistar las conferencias, los compromisos y acuerdos internacionales que han ratificado a lo largo de sus mandatos para demostrar un falso compromiso a favor de la igualdad de género.

A lo largo de este tercer capítulo, se ha realizado una breve revisión de los documentos de impacto internacional y europeo mediante los que, de cierta manera, se ha impulsado o al menos tratado sobre la conciliación laboral y familiar en el ámbito internacional. Sin lugar a dudas, la ONU ha generado e institucionalizado las primeras directrices genéricas de carácter jurídico favorecedoras de las igualdades<sup>29</sup>, la DUDH en 1948<sup>30</sup> es el documento más conocido.

Relativo al tema de nuestro interés, a partir de la segunda década del siglo XX, la OIT, el organismo de la ONU especializado en asuntos laborales, emitió convenios internacionales que tratan sobre el tema con un enfoque natalista y protector de la maternidad. Mucho más tarde, con esta misma visión y cada uno dentro de sus ámbitos de aplicación, la Unión Europea y la CEPAL lideraron mesas de discusión que

---

<sup>29</sup> Si bien en el presente trabajo se enfatiza en la igualdad de género, es importante recalcar que, frente a una visión interseccional la DUDH establece en el artículo 2.1. que «Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición» (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948); por este motivo, me refiero a “las igualdades”.

<sup>30</sup> La DUDH como la conocemos es un resultado de la participación activa de varias mujeres liberadoras de la época, originarias de diferentes países, religiones y culturas del mundo: la estadounidense Eleanor Roosevelt, las indias Hansa Mehta y Lakshmi Menon, la dominicana Minerva Bernardino, la pakistaní Begum Shaista Ikramullah, la danesa Bodil Begtrup, la francesa Marie-Hélène Lefauchaux, la bielorrusa Evdokia Uralova se aprobó la declaración de los derechos humanos. A modo de ejemplo se comparten los aportes realizados por las mujeres señaladas para cambios para la universalización del documento propuesto, la misma denominación resultó de la lucha de esta militancia a favor de las igualdades, de “Declaración universal de derechos del hombre” a Declaración universal de los derechos humanos, se modificó el texto del artículo 1 y en lugar de “Todos los hombres nacen libres e iguales” de adoptó “Todos los seres humanos nacen libres e iguales”, se reemplazó la fórmula “todos los hombres” por “todos” o “toda persona”, se incorporó la no discriminación sexual al artículo 2, se agregó la igualdad de salario para todos y todas cuando el trabajo sea igual, y entre muchos otros se añadió la igualdad de derechos en el matrimonio detallada en el artículo 16 (Organización de las Naciones Unidas, s.d.).



produjeron directivas y conferencias con direccionamientos de corresponsabilidad para desarrollar el equilibrio familia/trabajo. El hombre trabajador en la época no toma parte de las estrategias hasta 1981, cuando se admite el cuidado de las cargas familiares del trabajador y la trabajadora.

El hecho es que, en la actualidad, la ONU reúne como miembros a 193 países del mundo entero, naciones que tienen en común la estructura patriarcal, seguramente a ello se debe que pocos han desarrollado leyes y regulaciones que en realidad contribuyan a la igualdad de género, más concretamente a la participación de la mujer en el ámbito público y del hombre en el privado.

Por ejemplo, según los datos detallados en el Informe sobre desarrollo humano de 2019 del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo<sup>31</sup> apenas la mitad de países a nivel mundial cuenta dentro de sus políticas laborales con una licencia por paternidad junto a la de maternidad, de estos, aproximadamente el 50% establecen un periodo menor a 3 semanas para los padres y el 80% otorga menos de 14 semanas a las madres.

En efecto, las mujeres trabajadoras luego de más de un siglo de su progresiva incorporación en al ámbito público aun deben adaptar “sus necesidades” con el sistema legislativo laboral diseñado para hombres; a aquello se suma que, apenas un 25% de los parlamentos nacionales son asumidos por mujeres (Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, 2019), por lo que el sesgo androcéntrico es innegable cuando son los hombres quienes continúan siendo los encargados elaborar, reformar y aprobar las leyes.

A estas alturas estamos conscientes que son plausibles todos los cambios formales a través de las leyes, políticas, reglamentos (vinculantes o no) a nivel local, nacional o internacional que promuevan mejores condiciones de acceso al ámbito de la producción por parte de las mujeres y la inclusión de los hombres al espacio de la reproducción. Ello puesto que, construyen (o deberían) las bases para que la ciudadanía conozca y exija la aplicación de sus derechos, a la vez que los operadores de la justicia los cumplan. El inconveniente está en los paradigmas patriarcales naturalizados que prevalecen en las sociedades que, hacen que buenas intenciones se queden nada más en formalismos sin que trasciendan a la práctica.

---

<sup>31</sup> El Informe sobre desarrollo humano de 2019 se encuentra en el enlace web [http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr\\_2019\\_es.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2019_es.pdf) (consulta 12/09/20).

### **3. ANÁLISIS COMPARADO DE LAS POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL EN FRANCIA Y ECUADOR**

#### **3.1. Recorrido histórico de las políticas de conciliación en Francia**

Las políticas en busca del equilibrio de la vida personal y profesional en Francia, ven una leve luz en 1892, cuando se prohíbe el trabajo nocturno para las mujeres asegurando que esas actividades vulneran el desarrollo del rol de la maternidad.

El 27 de noviembre de 1909 se aprobó la primera ley que permitía la interrupción del trabajo durante las ocho primeras semanas de puerperio a las mujeres asalariadas, aunque no percibían remuneración alguna, el empleador debería continuar con la relación laboral luego de este periodo. En 1913 se otorga a las trabajadoras el derecho a una licencia postnatal retribuida obligatoria de cuatro semanas (Battagliola, 2009). Este derecho no fue puesto en práctica debido a la penuria de la mano de obra masculina en los periodos de guerra, cuando se volvió vital el trabajo de las mujeres hasta para la fabricación de municiones, aviones, etc. Mucho más tarde, en 1928 surgió la licencia por maternidad obligatoria de ocho semanas compensadas, en 1945 la duración se extendió a doce semanas, en 1946 a catorce y en 1980 a dieciséis (Gouvernement français, s.f.; Hall, 2003).

Todavía lejos de la conciliación, en la primera mitad del siglo XX los factores que originaron la creación e impulso de las prestaciones y licencias exclusivas para mujeres en Francia fueron, según Marie-Pierre Rixain, por un lado, la necesidad de estimular la natalidad, las ayudas económicas por parte del Estado para que las madres “no se vean obligadas a trabajar” que las impulsó la doctrina social de la iglesia católica, el conservadorismo socio-cultural muy afín a la familia tradicional, las dificultades económicas de las familias obreras de escasos recursos y la preocupación por la mortalidad materno-infantil (Rixain, 2018), todo orientado a promover la estadia de las mujeres en el hogar.

En los años 70 hay una efervescencia del movimiento feminista<sup>32</sup>, la autoridad paternal es reemplazada por autoridad parental, formalizando el hecho que ambos, madre y

---

<sup>32</sup>En los años 70 nació el Movimiento de liberación de mujeres que, entre otras cosas, luchó por el aborto legal y gratuito. En esta época se presentaron varios cambios sociales, por ejemplo, el concepto legal de responsabilidad paternal cambia a responsabilidad parental, los dos esposos asegurarán entonces el bienestar material y moral de la familia. En el 72 la ley francesa reconoce la igualdad salarial entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. En 1974 se creó en Francia la Secretaría de Estado para la Condición Femenina. En 1975 se decreta que todas las escuelas primarias y secundarias deben ser accesibles para hombres y mujeres (Fournier, 2005)

padre, aseguran la dirección moral y material de la familia. Durante estos años el gobierno debía resolver la escasez de la mano de obra femenina (generada por el baby boom), y para ello, se aplican las primeras prácticas que responden a conciliación de la vida personal y profesional, por un lado la implementación de guarderías para el cuidado de los niños pequeños y por otro la Ley de 3 de enero de 1972 para la asignación económica para los gastos de cuidado de los hijos, una ayuda para que trabajadores y trabajadoras financien estas estructuras o paguen a niñeras.

La licencia parental para la educación de los hijos tuvo lugar en 1977. Se trata de un retiro temporal del mercado laboral donde el contrato de trabajo es suspendido por un tiempo no mayor a dos años mientras dura la licencia no remunerada; reservado únicamente para la trabajadora (aunque los trabajadores pueden acceder en caso que la madre no acepte, no cumpla con el tiempo de antigüedad en la empresa o la entidad empleadora no cuente con mínimo 200 asalariados), ellas cuentan con la garantía del reintegro a su puesto de trabajo o a uno similar luego de la licencia.

La corresponsabilidad para el cuidado por parte de los trabajadores llega en 1984, abriendo la licencia parental también para el padre (derecho extendido a las instituciones de la función pública hasta 1986). Cabe señalar que solo desde 1985 las licencias son pagadas con el denominado subsidio de educación parental a las familias que tienen al menos tres hijos menores de 3 años (número de cargas familiares para acceder al derecho fue reducida a dos en 1994). En 1991 se pone a disposición la opción de elegir la contratación a tiempo parcial entre 16 horas semanales y el 80% de una jornada completa (acceso a los funcionarios públicos en 1994).

Una incipiente raíz de conciliación enfocada en los trabajadores (hombres) la vemos en la “licencia de nacimiento”, introducida en 1946. El permiso se creó para brindar un apoyo a la madre ante el nacimiento y adopción de un benjamín. Según Philippe Steck (1993) si no fuera porque tres días de duración es ínfima, esta licencia esconde las buenas intenciones de permitir al jefe de familia ayudar a la madre en los cuidados inmediatos al postparto y realizar los trámites relativos al nacimiento del infante (citado por Collombet, 2016). En todo caso mucho más tarde, iniciando el siglo XXI (en el año 2001), la “Quinta República” incorporó la licencia por paternidad, un permiso de once días consecutivos remunerados al 100%.

En el 2001, inmediatamente se puso en marcha la licencia de paternidad, el 40% de padres hicieron uso de ella, mientras que el 60% en el 2002; no obstante, muy posiblemente por la fuerza de la costumbre un estudio realizado en 2013 por el gabinete

de reclutamiento y selección de personal Robert Half, reveló que el 90% de padres no utilizan la totalidad de la licencia por paternidad y de ellos el 24%, no lo hace debido a que es percibido negativamente en su entorno laboral (Collombet, 2016).

La ley n.º 2014-873 de 4 agosto de 2014, para la igualdad real entre mujeres y hombres<sup>33</sup> es teóricamente más ambiciosa en la repartición de tareas dentro de los hogares aplicando estrategias bidireccionales, donde por un lado promueve el empleo femenino y por otro, la implicación del padre en la vida familiar.

Por su parte, el 23 de septiembre de 2020 el presidente francés Emmanuel Macron anunció el incremento del permiso de paternidad a 28 días, siete de los cuales serán obligatorios. Se trata de una ley que entrará en vigor en julio de 2021 (Cordier, 2020).

Claramente se requiere un estímulo orientado estrictamente a los padres para su participación de las tareas feminizadas en lo privado y otras dirigidas a la inclusión laboral de las madres, especialmente porque la igualdad jurídica no ha impedido que la gran mayoría de licencias parentales en Francia sean tomadas por mujeres, de tal suerte que para el 2010 el 94% de quienes accedieron al beneficio económico por interrumpir su trabajo para ocuparse de los hijos menores, fueron mujeres; para el 2011 solo accedió un 3,5% de los papás (Caisse nationale des Allocations familiales, 2013).

### **3.2. Recorrido histórico de las políticas de conciliación en Ecuador**

En la historia del Ecuador lo más aproximativo a las PCPL lo encontramos por primera vez en la Ley sobre el Trabajo de Mujeres y Menores y de Protección a la Maternidad de 1928, en ella se habla sobre el menester de protección a los más vulnerables, los niños y las mujeres obreras gestantes (Cevallos, 1982)

Parte del discurso político de este periodo era que el cuidado de la vida es una obligación estatal, así se direccionó cierto nivel de atención hacia la infancia y la maternidad. Refiriéndose a varios cambios políticos, sociales y laborales que experimentó el Ecuador entre 1924 y 1946, Ana María Goetschel, señala que «las políticas de protección a la infancia no fueron ajenas a las condiciones concretas del país, a la crisis económica existente y al alto índice de mortalidad pero eran resultado, sobre todo, de un nuevo horizonte mental que asignaba al estado el cuidado de las poblaciones y convertía a las familias y a las madres en agentes intermediarios de las acciones estatales [...] al mismo

---

<sup>33</sup> Para consultar la ley, puede dirigirse a:  
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000029330832/>

tiempo, se había desarrollado una nueva visión estatal que cambió la percepción sobre las mujeres y las políticas con respecto a ellas» (Goetschel, 2007).

En 1929 se evidencia conciencia de nivel constitucional sobre la necesidad de emancipación femenina, pues en la Constitución de este año se señala la obligación del Estado de prestar atención particular a la mujer a fin de su liberación económica, que al igual que en todas las sociedades del mundo (o la mayoría), es el resultado de la lucha de grupos feministas de inicios del siglo XX<sup>34</sup> (Constitución Política de la República del Ecuador, 1929). El crecimiento de las trabajadoras asalariadas<sup>35</sup> otorgó visibilidad a la mujer trabajadora, para que el Estado proteja “la vida”, se expidieron normativas reguladoras del empleo de mujeres y de menores.

Como vemos, consciente o inconscientemente la mujer era primero madre y esposa, luego trabajadora, realidad ante la cual se debía buscar los medios de ejercer a cabalidad prioritariamente el rol familiar.

Si bien no hay una madurez social para siquiera mencionar acerca del monopolio femenino en el ámbito de la reproducción y sobre la carga de trabajo de la mujer con su doble rol dentro del hogar y fuera de él, en la Constitución ecuatoriana de 1945 el Estado prohíbe las jornadas nocturnas para mujeres y su despido cuando esté grávida (la protección contra la interrupción del contrato se suprimió el año siguiente); se origina el derecho a un descanso obligatorio y remunerado pre y post parto, y se establece un periodo de lactancia.

En la carta magna de 1967 se ratifica la protección de la mujer gestante, que cuando es asalariada tiene derecho a un descanso remunerado antes y después del alumbramiento. La paternidad es referida hasta esta época únicamente para el reconocimiento de los hijos, mas no para la corresponsabilidad de facto.

La igualdad de derechos y oportunidades de la mujer frente a los de su homólogo masculino en todos los órdenes de la vida pública, privada y familiar, se promulga en la

---

<sup>34</sup> En Ecuador en los años 20 del siglo XX se llevaron acabo dos sucesos muy importantes que marcaron el camino de acceso de los derechos para las mujeres, Matilde Hidalgo de Prócel en 1919 luego de vencer varias dificultades en una sociedad especialmente machista, se convirtió en la primera mujer ecuatoriana en obtener una licenciatura (fue en medicina), en 1921 logró doctorarse y 1924 batalló para su registro en el padrón electoral de las elecciones al Congreso y al Senado que se iban a celebrar; en este año se la registró como la primera que accedió al derecho al voto en Latinoamérica (Estrada, 2015).

<sup>35</sup> Basándome en la información regida por Ana María Goetschel (2007) el trabajo de la mujer en los años treinta no solo se enfocó en el operativo, pues 1935 alrededor del 20% de funcionarios públicos eran mujeres, y la mayoría, el 81% del total maestras.

Constitución de 1979, pero se omite completamente los derechos de la mujer como trabajadora.

En los años 90 se presencia una modernización formal del Estado ecuatoriano a través de la generación de leyes favorables a los grupos sociales que han sido discriminados, como es el caso de las mujeres y los grupos étnicos racializados. En 1997 se publicó la Ley de Amparo Laboral de la Mujer que propone cuotas para trabajadoras en las instituciones públicas y en las Cortes superiores de justicia. Este mismo año se emitió la Codificación del Código del Trabajo<sup>36</sup> donde además de establecer límites máximos de carga para mujeres trabajadoras, se protege de despidos a aquellas en estado de gestación hasta que finalicen doce semanas de licencia por maternidad legalmente remuneradas; cabe señalar que, en caso de incapacidad para trabajar debido a una enfermedad vinculada a la gravidez o el parto, no se puede dar por terminado el contrato de trabajo por un tiempo de hasta un año. En relación a centros de cuidado infantil, que idealmente el Estado debería suministrar para permitir el impulso del trabajo femenino, se decreta que las empresas que cuenten con al menos cincuenta trabajadores deberán suministrar gratuitamente atención de cuidado infantil, generando contacto con el centro de cuidado más próximo, por ejemplo. Se legaliza la disminución de dos horas en la jornada laboral para fines de lactancia materna durante los nueve meses posteriores al parto (Codificación del Código del Trabajo, 1997).

En la Constitución que data del año 98, el Estado se compromete a motivar la incorporación de la mujer al trabajo remunerado y a velar por el mejoramiento de las condiciones de trabajo de las madres asalariadas. En el capítulo de la familia, la igualdad de derechos y oportunidades a los integrantes de la misma es garantía, se plantea promover la corresponsabilidad paterna y materna y la protección a las madres jefas de hogar. Claramente se compromete al Estado a la formulación y ejecución de políticas para alcanzar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (Constitución Política de la República del Ecuador, 1998).

Legalmente, se hablaba la cabeza del hogar - el hombre- responsable de suministrar y su participación se limita a la observación y claro, a la autoridad. Es solo a finales de los noventa cuando aparece la figura paterna más allá del acto de la fecundación y del "macho alfa".

---

<sup>36</sup> Disponible en <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/47812/68395/S97ECU01.htm> consulta (05/08/20).

En el año 2005 se emiten los dos documentos clave dentro de la legislación laboral y las relaciones de trabajo tanto en entidades privadas como de las públicas: la nueva Codificación al Código de Trabajo (CT) y la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa (LOSCA)<sup>37</sup>. De ellos se puede destacar la definición de “trabajo familiar”<sup>38</sup> y las protecciones a la mujer trabajadora embarazada que hasta hoy se han tratado, la conciliación como tal queda reducida a la madre gestante o parturienta.

Entrado en siglo XXI, los hombres son llamados a ejercer una paternidad más próxima, afectiva y relativamente presente. Se podría decir que la vigente Constitución del Ecuador del año 2008, por varias razones, es la más protectora de los derechos ciudadanos, junto con el uso de un lenguaje inclusivo de género (ciudadanas y ciudadanos, trabajadores y trabajadoras, hijos e hijas, etc.) incorpora temáticas antes subestimadas en lo que concierne a igualdad de oportunidades y trato; por ejemplo, contempla por primera vez el derecho a una licencia por paternidad<sup>39</sup>, se expresa que la madre y el padre están obligados al cuidado, crianza, educación, alimentación, desarrollo integral y protección de los derechos de sus hijas e hijos; topa el tema del uso de acciones afirmativas para garantizar la participación de sectores discriminados. Expresamente, da importancia a la corresponsabilidad materna y paterna en igual proporción para asistir, alimentar, educar y cuidar a las hijas e hijos, quienes cuando las madres y padres lo necesiten, son responsables de retribuirlo, de ello el Estado es un actor promotor. Finalmente, dedica un apartado exclusivo para reconocer el trabajo no remunerado de auto sustento y cuidado humano como una labor productiva cuya responsabilidad y reciprocidad recae tanto en hombres como mujeres, por lo tanto, el Estado se compromete a proveer servicios de cuidado infantil y personas dependientes favoreciendo así que las personas trabajadoras desempeñen sus actividades laborales (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Clara voluntad de un equilibrio entre lo familiar y lo laboral se manifiesta en el año 2009 cuando se modifica la LOSCA y el CT incluyendo cambios sobre el periodo de licencia por maternidad (puede extenderse en caso de nacimientos múltiples), se incorpora la

---

<sup>37</sup> La LOSCA fue derogada en el año 2011 por la Ley Orgánica del Servicio Público.

<sup>38</sup> La Codificación del Código de Trabajo del Ecuador define en su artículo 273 a trabajo familiar como «*el que se realiza por persona de una familia, bajo la dirección de uno de sus miembros, siempre que habiten en la misma casa y no sean asalariados*». (documento disponible en <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/Código-de-Tabajo-PDF.pdf>).

<sup>39</sup> En el primer numeral del artículo 69 de la Constitución del Ecuador, el Estado promueve la maternidad y paternidad responsables; en el artículo 332, garantiza el acceso a la licencia por paternidad, convirtiéndose en el primer documento que evoca el derecho a una licencia para los trabajadores en virtud del nacimiento de su hijo o hija (Asamblea Nacional, 2008).

licencia por paternidad con remuneración y en caso de fallecimiento de la madre, se transfiere la licencia de maternidad al padre; se crea la licencia por adopción y la licencia con sueldo a las trabajadoras y trabajadores para el tratamiento médico de hijas o hijos que padecen de una enfermedad degenerativa (Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público y al Código del Trabajo, 2009).

Luego, la Asamblea Nacional ecuatoriana creó en el 2016 una licencia sin remuneración de nueve meses para atender al cuidado de los hijos hasta su primer aniversario, misma que pueden hacer uso tanto la madre como el padre.

Como vemos, las PCPL en Ecuador se afianzan recientemente desde el año 2008, cuando forman parte de la carta magna pero también de leyes y normativas que reglan los procedimientos para cumplir el cuidado, la domesticidad sin dejar completamente de lado el trabajo remunerado.

Una vez realizado un breve repaso normativo de la historia de las PCPL en Francia y Ecuador, podemos concluir que lo largo del siglo XX, cuando apareció la mujer obrera, maestra o trabajadora asalariada, en ambas naciones se romantizó un prototipo femenino que contribuyó a las sociedades con su mano de obra; a cambio, se desarrolló en condiciones inadecuadas (o menos adecuadas que sus homólogos masculinos) y recibió salarios bajos. Pero dado que parte de su liberación era trabajar en actividades remuneradas, ellas aceptaron humildemente la sobrecarga de trabajo, continuaron pariendo, siendo las reinas y esclavas del hogar; mientras, el Estado les garantiza protección a no ser desvinculadas de su trabajo mientras gestan y esto englobaría dentro de las PCPL.

Las dos naciones comparten los cimientos en la división sexual del trabajo, pero no se puede negar el evidente retraso de Ecuador en la generación de PCPL en comparación con Francia. Mientras que el país latinoamericano en 1928 apenas incluía en su legislación el interés de proteger a la madre trabajadora y en 1997 se establecen doce semanas de licencia por maternidad remuneradas, las asalariadas de la Quinta República ya en 1909 tenían derecho a cuatro semanas de licencia postnatal retribuidas y en 1980 a dieciséis. Cuando en 1945 se prohibió la jornada nocturna para las trabajadoras ecuatorianas, en el país del otro continente, su política homóloga había sido generada hace cinco décadas.

Respecto a las políticas direccionadas a la participación del varón en el hogar, el asalariado francés cuenta con tres días por el nacimiento de su hijo o hija desde 1946,



a partir del 2001 con once días adicionales y en el 2021 gozará de un total de 28 días de paternidad; en tanto que este derecho es muy nuevo para el ecuatoriano, pues desde el 2009 accede a sus diez días de licencia de paternidad.

En ese sentido, la licencia parental no remunerada accesible a hombres y mujeres forma parte de la legislación francesa desde 1984, en cambio, se incluyó a la ecuatoriana en el 2013.

Todas estas prácticas han contribuido al eminente ingreso de la mujer al mundo del trabajo remunerado, pero en menor medida a la participación del hombre a las labores no remuneradas. De hecho, ello lo demuestran los datos compartidos por el Banco Central del Ecuador respecto a las mujeres que son parte de la población económicamente activa en las últimas décadas, constituían el 38% en 1988, el 48% en 1998, el 50,7% en el 2012; para el 2019, la tasa es del 51% para mujeres y del 76% para hombres, la presencia masculina predomina enormemente aún en nuestros días (Banco Central del Ecuador, 2019).

Igualmente en Francia, a efectos de la evolución de la sociedad y del conjunto de medidas gubernamentales orientadas a mantener un nivel de natalidad estable al mismo tiempo que la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, del total de personas activas entre 15 y 64 años en 1975, el 39% eran mujeres, en el 2001 representaban el 46% y en el 2019 el 49% (Institut national de la statistique et des études économiques, 2020).

Ahora, en Ecuador gran parte del tiempo de trabajo de las mujeres mayores de 12 años es destinado a labores no remuneradas, representa a 31h49 de un total de 77h39 semanales; por su parte, los hombres designan 9h09 a ese tipo de trabajo (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2012). Aquello es una muestra de la persistente asociación de la cultura de cuidado con las hembras y lo femenino, de hecho, las actividades domésticas y el cuidado de personas son las responsabilidades no remuneradas que demandan la mayor cantidad de tiempo, 24h06 y 8h56 para mujeres frente a 6h00 y 5h20 para los hombres, respectivamente.

Por su parte, según lo revelado por el Observatorio de desigualdades francés, en Francia la repartición de actividades en el hogar es también desproporcionada en la pareja: las mujeres dedicaron cada día 3h26 y los hombres 2h en el 2019; no obstante, es sorprendente que con el tiempo la situación no ha variado, ya que en 1999 estas actividades les demandaban 03h48 a las mujeres, mientras que a los varones 01h59. En lo relativo a las obligaciones de cuidado a personas dependientes, el 88% de mujeres

confiere al menos una hora diaria frente al 75% de hombres, particularmente debido al envejecimiento población la atención a ancianos es un punto importante en Francia, donde el 63% de quienes brindan esta atención remunerada o no son mujeres (Observatoire des inégalités, 2020).

Las diferencias generadas por la división sexual del trabajo en Ecuador y Francia, deben ser revertidas y es esencial el involucramiento del Estado como generador de políticas que disminuyan la incompatibilidad entre la vida personal y familiar que provoca un estancamiento profesional de las mujeres.

### **3.3. Políticas de conciliación de la vida personal y laboral. Legislación vigente en entidades del servicio público francés vs. el ecuatoriano**

En Ecuador, las relaciones laborales en las instituciones públicas de la función ejecutiva están regidas por la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) publicada en el Registro Oficial Suplemento 294 de 6 de octubre de 2010 y su reglamento general (RGLOSEP) publicado en el Registro Oficial Suplemento 418 de 1 de abril de 2011, de ahí se extrajeron los direccionamientos legales afines a las PCPL sometidas a un proceso comparativo con aquellas contenidas en diversos decretos, leyes y estatutos de la función pública francesa.

Para facilitar la comparación de las políticas, se presentan agrupadas según el o la asalariada beneficiada y el miembro de la familia involucrado en la actividad de cuidado, es decir: directrices concernientes a las licencias de maternidad y paternidad, aquellas relativas a licencias parentales para el cuidado de hijos pequeños, permisos para el cuidado de otros adultos dependientes dentro del círculo familiar cercano y aquellas que permiten el acceso a fórmulas de trabajo flexible.

#### **3.3.1. Licencia de maternidad**

Tanto las funcionarias ecuatorianas como las francesas tienen el derecho a una licencia por maternidad remunerada al 100% por el nacimiento de su hija o hijo; en el caso de Ecuador<sup>40</sup> el periodo es de doce semanas (más diez días ante un parto múltiple). En Francia es más amplio, pues corresponde a dieciséis semanas con la llegada de la o el

---

<sup>40</sup>La información respecto a la licencia de maternidad y paternidad en Ecuador se encuentra detallada en el artículo 27 de la LOSEP (<https://www.epn.edu.ec/wp-content/uploads/2018/08/LOSEP.pdf>) y en el artículo 35 del RGLOSEP (<https://www.epn.edu.ec/wp-content/uploads/2018/08/Reglamento-LOSEP.pdf>).

primogénito o segundogénito y a dieciocho semanas a partir del tercer infante. Cuando se prevé un parto múltiple de dos bebés, la quinta república destina treinta y cuatro semanas de permiso maternal y cuando la gravidez es de tres criaturas simultáneamente, el descanso laboral será de hasta cuarenta y seis semanas<sup>41</sup>.

Adicionalmente, la legislación ecuatoriana concibe una reducción temporal de jornada laboral de dos horas -remuneradas- fraccionables a conveniencia de la servidora pública para el cuidado del neonato durante doce meses efectivos contados a partir de la terminación de la licencia por maternidad; en Francia, sin embargo, no existe un permiso equivalente en la función pública.

Es asimismo importante el hecho que, en ambas naciones, las licencias son intransferibles, salvo en caso excepcional del fallecimiento de la madre en el período posterior a la licencia por maternidad, el tiempo que reste de este permiso será otorgado al padre y que las funcionarias no pierden ningún derecho ni beneficio laboral a causa de su ausencia.

**Tabla 1**

*Cuadro comparativo licencia por maternidad*

País	Medida de conciliación	Porcentaje de sueldo	Cumplimiento recomendación OIT	
			Cumple	Supera recomendación
Ecuador	12 semanas en total: adelanto opcional de 2 semanas en periodo prenatal.	100%	SI	NO
	12 semanas + 10 días en parto múltiple en total: adelanto opcional de 2 semanas en periodo prenatal.			
Francia	16 semanas (primogénito/a o segundogénito/a). 6 semanas periodo prenatal + 10 semanas postnatal. La baja obligatoria es de 8 semanas, de ellas 6 periodo postnatal.	Retribución diaria de 100% según el salario base (monto mínimo 9,53€ y el máximo 89,03€)	SI	SI
	26 semanas: a partir del tercer/a niño/a). 8 semanas periodo prenatal + 18 semanas postnatal. La baja obligatoria es de 8 semanas, de ellas 6 periodo postnatal.			

<sup>41</sup> Los datos relativos a la licencia de maternidad en Francia constan en <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F519>.

	34 semanas: nacimiento múltiple de 2 bebés. 12 semanas periodo prenatal + 22 semanas postnatal. La baja obligatoria es de 8 semanas, de ellas 6 periodo postnatal.			
	46 semanas: nacimiento múltiple de 3 bebés o +. 24 semanas periodo prenatal + 22 semanas postnatal. La baja obligatoria es de 8 semanas, de ellas 6 periodo postnatal.			

Elaboración propia. Fuente: Congé maternité dans la fonction publique, 2019; Ley Orgánica del Servicio Público, 2010.

Como se presenta en la tabla precedente, la licencia por maternidad en Francia es mucho más amplia que la de Ecuador, de manera que supera la recomendación de la OIT; el Estado francés, además, considera las cargas familiares ya existentes para el cálculo de la duración de este derecho. Por su parte, las políticas ecuatorianas se rigen estrictamente al plazo mínimo establecido por la OIT en caso de partos naturales y sin observaciones.

### 3.3.2. Licencia de paternidad

Un nuevo concepto que pretende una participación más activa del padre asalariado en la familia cuando nace su bebé, surgió en el año 2001 en Francia y en 2009 en Ecuador, se trata de la licencia de paternidad remunerada al 100%.

El derecho ecuatoriano ha destinado para este fin un periodo de diez días contados desde el nacimiento de la hija o el hijo del funcionario cuando el parto es normal; al plazo se le adicionan cinco días cuando el nacimiento es múltiple o por cesárea, ocho días ante nacimientos prematuros o en condiciones de cuidado especial y hasta quince días cuando la o el recién nacido tenga una enfermedad degenerativa, terminal o irreversible o un grado de discapacidad severa.

De su parte, la normativa francesa otorga a los agentes públicos un periodo similar al ecuatoriano, de forma que la licencia por paternidad es de “máximo” once días o dieciocho (en caso de nacimientos múltiples), periodo al que se le adicionan máximo treinta días cuando el o la hija es inmediatamente hospitalizada al nacer. El periodo de licencia referido debe ser tomado hasta el cuarto mes del niño o niña; a la vez, los

agentes públicos también tienen derecho a la licencia por nacimiento o adopción, tres días para el padre dentro de los quince primeros días del infante<sup>42</sup>.

Es importante considerar que esta PCPL cuyo protagonista es el padre fue modificada de forma positiva en Francia, puesto que a partir del 1 de julio de 2021 la licencia de paternidad se amplía a un total de veintiocho días (veintiún días de licencia de paternidad y siete días de licencia por nacimiento) de los cuales siete son de toma obligatoria.

**Tabla 2**

*Cuadro comparativo licencia de paternidad*

País	Medida de conciliación	Porcentaje de sueldo
Ecuador	10 días desde el nacimiento por parto normal.	100%
	10 días desde el nacimiento + 5 días en caso de parto múltiple o por cesárea.	
	10 días desde el nacimiento + 8 días en caso de nacimientos prematuros o en condiciones de cuidado especial.	
	25 días cuando el/la bebé nace con una enfermedad degenerativa, terminal o irreversible o con un grado de discapacidad severa.	
Francia	11 días calendario de licencia de paternidad + 3 días de licencia de nacimiento.	100%
	18 días calendario de licencia de paternidad en caso de nacimientos múltiples + 3 días laborables de licencia por nacimiento.	
	11 o 18 días + 3 días laborales de licencia por nacimiento + máximo 30 días adicionales en caso de hospitalización de la/el neonato inmediata al nacimiento.	
	A partir de 01/07/2021 28 días: 21 días de licencia de paternidad + 7 días de licencia por nacimiento, con una baja obligatoria de 7 días.	Por definir

Elaboración propia. Fuente: Congé de 3 jours pour naissance ou adoption dans la fonction publique, 2020; Congé de paternité et d'accueil de l'enfant, 2019; Ley Orgánica del Servicio Público, 2010.

En definitiva, el permiso de paternidad está muy alejado del tiempo establecido para las licencias por maternidad, tanto en Ecuador como en Francia siguen siendo insuficientes cuando se piensa en la igualdad real entre hombres y mujeres y en la corresponsabilidad parental. De hecho, a mi parecer, el limitado número de días fortalece un rol paterno de apoyo temporal en las acciones de atención de su prole.

<sup>42</sup> Disponible los siguientes enlaces <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F583> y <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13765> (consulta 01/09/20).

De todas maneras, Francia merece sus reconocimientos por dar un paso adelante al duplicar la licencia de paternidad y hacer una parte de disfrute obligatorio.

### 3.3.3. Licencias para padres adoptivos

La diferencia entre las licencias de maternidad y paternidad en número de días es muy significativa, ello no ocurre con las madres y el padre adoptivo en Ecuador, en razón que ambos servidores tienen derecho (cada uno) a una licencia de quince días (remunerada al 100%) a partir de la fecha en que la hija o hijo les sea legalmente entregado.

En Francia hay dos opciones, la primera es que uno de padres renuncie al permiso parental haciendo que se destine por completo al otro, en ese caso el periodo de descanso es de diez semanas cuando se trata de la hija o hijo primogénito o segundogénito, de dieciocho semanas cuando el nuevo miembro familiar es el tercer infante a cargo, veintidós semanas con adopciones múltiples.

La otra opción busca la participación del papá, entonces si el permiso parental referido en párrafo anterior es dividido entre los dos padres adoptivos, al plazo se incrementan once y dieciocho días (con adopción múltiple).

La licencia se puede ya activar siete días antes de la llegada del hijo o el mismo día de su entrega oficial. Además, de ser posible, el padre o madre puede solicitar un traslado de puesto a una localidad más cercana a su hogar.

### Tabla 3

*Cuadro comparativo licencia para recibir a hijo/a adoptivo/a*

País	Medida de conciliación	Porcentaje de sueldo
<b>Ecuador</b>	<b>Madre y madre:</b> 15 días calendario desde la fecha oficial de entre del/la niña/o.	100%
<b>Francia</b>	<b>Padre o madre:</b> 10 semanas cuando la adopción es de un/a hijo/a (familias ya a cargo de hasta 1 hijo/a). Se adiciona 11 días si la licencia es compartida entre padre y madre.	100%
	<b>Padre o madre:</b> 18 semanas cuando la adopción es de un/a hijo/a (familias ya a cargo de 2 o + hijos/as). Se adiciona 11 días si la licencia es compartida entre padre y madre.	
	<b>Padre o madre:</b> 22 semanas cuando la adopción es de dos o + hijos/as. Se adiciona 18 días si la licencia es compartida entre padre y madre.	

Elaboración propia. Fuente: Congé d'adoption dans la fonction publique, 2019 / Ley Orgánica del Servicio Público, 2010.

Como vemos, Ecuador otorga apenas dos semanas (15 días) de licencia remunerada a los padres que deben acoger a su hijo o hija adoptiva, cuando Francia el derecho es mínimo de diez semanas y además impulsando una participación igualitaria de género, premia la corresponsabilidad al incrementar el número de días cuando padre y madre toman la baja para el recibimiento de la o el benjamín adoptado.

#### 3.3.4. Licencias destinadas al cuidado de personas dependientes

- Licencia sin remuneración para el cuidado de los hijos

En los capítulos anteriores de este documento se aprecia claramente que la mayoría de políticas de conciliación personal y laboral tuvieron dirección exclusiva hacia la madre trabajadora y sin lugar a dudas, con el pasar del tiempo esta realidad persiste. El hecho es que en Ecuador, desde que la Asamblea Nacional creó en el año 2016 la licencia para atender al cuidado de los hijos, lo hizo de aplicación idéntica para madre y padre. Así, los funcionarios estatales una vez finalizada la licencia por maternidad o paternidad, pueden solicitar una “licencia sin remuneración para atender al cuidado de los hijos” de hasta nueve meses adicionales, dentro de los primeros doce meses de vida del niño o niña. El acceder a este derecho no implica pérdida la estabilidad laboral ni disminución de las condiciones de trabajo al reincorporarse a sus actividades. Cabe aclarar que la licencia se aplica tanto para madres como para padres adoptivos.

Si bien la o el asalariado no percibirá remuneración alguna, mantiene los derechos de prestación de salud (de la seguridad social) y tiene la opción de solicitar los fondos de cesantía<sup>43</sup> que tuviere acumulados.

El homólogo francés de este permiso es la “licencia parental” cuya aplicación significa el cese total de la actividad profesional de la agente y/o el agente público para la atención de su recién nacido, un hijo menor de tres años o un hijo adoptado menor de dieciséis años<sup>44</sup>. Se trata de una licencia no remunerada, pero con la posibilidad de acceso a la prestación compartida de educación del infante<sup>45</sup> cuya duración máxima es

---

<sup>43</sup> Los fondos de cesantía representan al 3% del total de la aportación mensual que realiza el trabajador al Seguro Social desde el primer mes de trabajo. Estos valores pueden ser entregados ante una situación de desempleo y cuando los y las asalariados se encuentran en licencia sin remuneración para el cuidado de sus hijos.

<sup>44</sup> Es interesante añadir que la licencia parental está dirigida a los padres naturales, adoptivos o al adulto responsable de la tutela del niño o niña.

<sup>45</sup> Por ejemplo, con un hijo a cargo cada padre puede recibir mensualmente una prestación compartida de educación del infante de 398,40 € durante seis meses hasta el primer aniversario del niño, incluso cuando la licencia sea tomada hasta el tercer aniversario, lo cual hace menos atractivo por la economía familiar.

de 2 años y medio cuando la toma uno de los dos progenitores y se extiende a 3 años cuando el otro progenitor accede al menos a seis meses de licencia. No obstante, el 98% de padres que se acogen a esta licencia son mujeres (Cordier, 2020), demostrándose así que la tradición patriarcal y la dinámica social donde la mujer es vista como cuidadora, prevalecen incluso ante la ley.

Otra modalidad de PCPL en Francia es el derecho a una disminución de trabajo a tiempo parcial<sup>46</sup> para atender a una o un hijo menor de tres años; en caso de adopción, hasta tres años después de la llegada del hijo al hogar.

**Tabla 4**

*Cuadro comparativo licencias sin sueldo para el cuidado de los hijos/as*

País	Medida de conciliación	Porcentaje de sueldo
<b>Ecuador</b>	<b>Madre o padre:</b> 9 meses adicionales a la licencia de paternidad, maternidad hasta el primer aniversario del/la hijo/a (derecho accesible a madre o padre adoptivos).	La/ el trabajador no recibe remuneración, pero puede solicitar los fondos de cesantía que tuvieren acumulados.
<b>Francia</b>	<b>Madre o padre:</b> Periodos de 6 meses renovables hasta el tercer aniversario del infante (nacimiento de un hijo/a), hasta la entrada a la escuela maternal de los infantes (en caso de nacimientos múltiples de 2 hijos/as) o máximo hasta el sexto aniversario de los niños/as (en caso de nacimientos múltiples de 3 o + hijos/as). <b>Madre o padre por adopción:</b> Periodos de 6 meses renovables hasta tres años después de la llegada del o los niños/as menores de tres años (1 o 2 adopciones) o máximo hasta el sexto aniversario del/la niña/o menor (más de tres niños/as adoptados/as).	La/ el trabajador/a no recibe remuneración, pero puede acceder a la prestación compartida de educación del infante.

Elaboración propia. Fuente: Congé parental dans la fonction publique, 2020 / Ley Orgánica del Servicio Público, 2010.

- Licencias para el cuidado de personas dependientes

<sup>46</sup> El trabajo a tiempo parcial puede ser el 50%, 60%, 70% u 80% del tiempo completo y la organización del trabajo es compatible con las siguientes opciones: el porcentaje es reducido cada día, de manera semanal (donde trabaja una, dos o tres jornadas, por ejemplo), de forma cíclica (un día sí y otro no) o anualmente (por ejemplo, el agente trabaja la mitad de año y la otra no).



Conforme lo señaló el Consejo de Europa (1998) se entiende por dependencia al «estado en el que se encuentran las personas que, por razones ligadas a la falta o a la pérdida de autonomía física, psíquica o intelectual, tiene necesidad de una asistencia y/o ayudas importantes a fin de realizar las actividades corrientes de la vida diaria; Considerando que el principio de respeto de la autonomía de la persona dependiente debe guiar toda política en favor de las personas dependientes».

Lo antes mencionado nos lleva a considerar que los permisos para la atención de hijos o hijas menores, con una enfermedad o discapacidad, del o la cónyuge o de familiares dependientes integran las PCPL.

En ese sentido, el derecho laboral en la función pública ecuatoriana prevé, el permiso para la atención médica o matriculación de hijos o hijas en planteles de educación básica y bachillerato, de hasta dos horas (en el caso de matriculación por cada año lectivo).

En otro orden de las cosas, el referido cuerpo legal otorga una licencia con remuneración para la atención de hijas o hijos hospitalizados o con enfermedades degenerativas de veinte y cinco días con remuneración de forma conjunta, continua o alternada todo agente público, independientemente de su sexo.

El país europeo en análisis, cuenta con la licencia no remunerada<sup>47</sup> de presencia parental para brindar el sostén a un hijo con enfermedad, accidente o una minusvalía grave que exija la presencia de los padres. El número máximo de días de baja es de trescientos diez días laborables por período de 36 meses para el mismo hijo y la misma patología; al finalizar la licencia el o la agente pública retoman sus funciones y puede ser afectada a un punto laboral más cercano a su domicilio.

Además, los agentes franceses disponen de autorizaciones especiales de ausencia para eventualidades familiares, como puede ser el cuidado de una o un hijo enfermo de hasta 12 días por cada año.

La legislación en Ecuador contiene la licencia con remuneración por calamidad doméstica para las servidoras o servidores públicos (fallecimiento, accidente o enfermedad grave del cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida o de los parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o segundo de afinidad).

---

<sup>47</sup> La licencia de presencia parental no es remunerada, no obstante, el funcionario o funcionaria puede beneficiarse de la prestación diaria de presencia parental que está limitada a veintidós días mensuales hasta un periodo máximo de tres años. A modo de ejemplo, el monto puede representar 43,83 € o 52,08 € diarios (Direction de l'information légale et administrative, 2019 / 2020).

Para el caso de la pareja legalmente reconocida, el padre, madre o hijos, la licencia es de hasta ocho días, al igual que para el caso de siniestros que afecten gravemente su propiedad o sus bienes. Para el resto de parientes la licencia es de tres días.

En Ecuador los agentes no tienen la posibilidad de acceder a la modalidad de tiempo parcial, pero en su lugar está el permiso remunerado para el cuidado de familiares con discapacidades severas o enfermedades catastróficas, los que se encuentren dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad o la pareja legalmente reconocida. Durante este permiso de hasta dos horas diarias hasta cuando sea necesario, la remuneración equivale a una jornada normal de trabajo.

Por el contrario, en Francia el trabajador o trabajadora del Estado tiene derecho a una licencia del cuidador, pero no es remunerada. Es una interrupción temporal de la actividad laboral para ocuparse de un familiar con discapacidad o en situación de pérdida de autonomía grave luego de la cual, la persona trabajadora retorna a sus funciones sin perder ningún derecho. La persona que requiere de cuidado puede ser la pareja, un familiar ascendente, descendente o colateral hasta el cuarto grado de consanguinidad suyo o de su pareja, una persona de tercera edad con quien vive o con quien tiene vínculos afectivos y proporciona cuidados de manera regular (no con fines profesionales).

La legislación francesa pone a disposición de la o el agente público la licencia de solidaridad familiar no remunerada<sup>48</sup>, cuando un familiar próximo (ascendente, descendente, hermana, hermano o la persona con quien comparte el domicilio y haya sido designada “persona de confianza”) tiene una enfermedad potencialmente mortal o atraviesa una fase terminal de una enfermedad incurable o grave. La o el beneficiario del derecho puede interrumpir temporalmente sus funciones laborales por un período máximo de seis meses o solicitar un cambio a trabajo parcial por un plazo igual.

Para finalizar este capítulo sobre las PCPL contenidas en el derecho laboral de Francia y Ecuador, presento una modalidad sumamente original en la que pueden participar las personas trabajadoras del Estado francés, consiste en donar días de descanso a un colega “cuidador familiar”<sup>49</sup> o cuyo hijo o hija tiene una enfermedad. La finalidad es que

---

<sup>48</sup> Si bien la persona trabajadora que hace uso de la licencia de solidaridad familiar no percibe una remuneración por ese periodo, puede acceder a la prestación diaria por acompañamiento a domicilio a una persona al final de su vida. El monto fijo por cada día es de 56,27 € por veintidós días (Direction de l'information légale et administrative, 2019 / 2020).

<sup>49</sup> La ley relativa a la adaptación de la sociedad al envejecimiento de 28 de diciembre de 2015 (*«loi du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement»*) define al cuidador familiar como la persona que acude en ayuda, regular o frecuentemente a título no

los días de ausencia para atender las actividades de cuidado, sean remunerados (aunque legalmente se trate de licencias no remuneradas) gracias a la donación voluntaria y anónima.

**Tabla 5**

*Cuadro comparativo licencias/permisos para el cuidado de personas dependientes*

País	Medida de conciliación	Porcentaje de sueldo
Ecuador	<b>Madre o padre:</b> Permiso de hasta 2 horas para atención médica o matriculación de hijos menores.	100%
	<b>Madre o padre:</b> hasta 25 días de licencia con remuneración para la atención de hijas o hijos hospitalizados o con enfermedades degenerativas.	
	<b>Madre o padre:</b> dos horas diarias de permiso remunerado para el cuidado de familiares con discapacidades severas o enfermedades catastróficas (no se determina límite de tiempo)	
Francia	<b>Madre o padre:</b> 310 días laborables por cada 36 meses de licencia no remunerada de presencia parental para brindar el sostén a un hijo con enfermedad, accidente o una minusvalía grave que exija la presencia de los padres.	Licencia no remunerada. El funcionario/a puede beneficiarse de la prestación diaria de presencia parental.
	<b>Funcionario/a:</b> máximo 6 meses de licencia de solidaridad familiar no remunerada (o cambio a jornada parcial de 6 meses), cuando un familiar próximo tiene una enfermedad mortal o atraviesa una fase terminal de una enfermedad.	Licencia no remunerada. El funcionario/a puede acceder a la prestación diaria por acompañamiento a domicilio a una persona al final de su vida.

Elaboración propia. Fuente: Congés: Maladie, handicap ou dépendance d'un membre de la famille dans la fonction publique, 2020 / Ley Orgánica del Servicio Público, 2010.

### 3.4. Políticas de conciliación emergentes para enfrentar crisis sanitaria 2020

Este Trabajo Final de Máster no podía finalizar sin hacer alusión a la situación que enfrenta el mundo a partir de marzo de 2020, se trata de la pandemia de enfermedad por coronavirus de 2019-2020 ocasionada por el virus SARS-CoV-2, un acontecimiento de tal relevancia que cambió el dinamismo social y económico en todos o la mayoría de los países en el mundo y que es causante de alrededor un millón de muertes.

---

profesional para efectuar todas o una parte de las actividades de la vida cotidiana de un familiar o un pariente cercano en situación de dependencia (Berthon, 2018).

Ciertamente los problemas sociales y las desigualdades de género en esta época han emergido con mayor fuerza<sup>50</sup> y demostrado la incapacidad de reacción por los gobiernos de turno para generar políticas y acciones emergentes que salvaguarden el bienestar social de manera general y, de forma más específica, que favorezcan la conciliación personal y laboral, especialmente frente a un panorama donde más de la mitad de la población mundial ha sido sometida a algún tipo de confinamiento.

El caso es que la conciliación de la vida familiar y laboral y la economía se vio afectada, particularmente para las mujeres pues en «lo que respecta al trabajo de cuidados no remunerado, las mujeres soportan una carga más de tres veces superior a la de los hombres» (Informe sobre Desarrollo Humano 2019, 2019).

Por su parte, las medidas de contención frente al virus puestas en vigor por los gobiernos generaron un gran impacto en la economía de los hogares en el mundo, tanto de la población que forma parte de la economía informal como de aquellos con relaciones laborales formales que fueron despedidos, licenciados temporalmente o puestos a trabajos a tiempo parcial debido a las bajas de productividad.

Por ejemplo, conforme la información a cerca del estudio realizado por la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer en Ecuador publicada por la revista Vistazo<sup>51</sup>, se estima que el 45% de las mujeres ha perdido su trabajo durante la pandemia en Ecuador, el negocio del 69% de empresarias se ha detenido este periodo y el 76% de mujeres asegura que la carga de trabajo durante el confinamiento ha aumentado, debido que a las actividades rutinarias de cuidado y domesticidad se sumó el apoyo a las clases educativas virtuales para hijos e hijas, la carga de cuidado de las personas contagiadas con Covid-19 que no requieren hospitalización y las funciones de trabajo remunerado a efectuarse en el mismo momento.

Frente a ello, en el mes de marzo el Gobierno de Ecuador creó el Bono de Protección Familiar por la Emergencia Sanitaria para brindar soporte económico a familias cuyos progenitores no cuentan con trabajo en el medio formal y/o cuyos sueldos mensuales no ascienden a \$400, el salario mínimo ecuatoriano. La contribución estatal de \$120 se habría entregado a aproximadamente a 400 mil beneficiarios en su primera etapa y a otros 550 mil en la segunda. Cabe indicar que del total de ciudadanos y ciudadanas que

---

<sup>50</sup> Ver <https://news.un.org/es/story/2020/06/1475492> (consulta 5/09/2020).

<sup>51</sup> Artículo completo en <https://www.vistazo.com/seccion/actualidad-nacional/el-45-de-las-mujeres-en-ecuador-ha-perdido-su-trabajo-durante-la> (consulta 01/10/2020).

cobraron el bono económico en la primera fase, el 80% eran mujeres y el 45% jefas del núcleo familiar<sup>52</sup>.

Posteriormente el 24 de septiembre de 2020 entró en vigencia el Decreto Ejecutivo con el cual se creó el “Bono de apoyo nutricional”, una transferencia monetaria de \$240 para los hogares cuyos niños o niñas son usuarios de los servicios de cuidado infantil ofertado por el Gobierno a las familias de escasos recursos económicos<sup>53</sup>.

Por su parte, el gobierno francés puso en marcha varias medidas de soporte financiero a las personas trabajadoras que han perdido su trabajo, se encuentren en baja temporal o requieran interrumpir su trabajo para ocuparse de los niños (todas directamente originadas como resultado del COVID-19), entre ellas las siguientes:

- Dispositivo excepcional de la actividad parcial (DEAP) - desempleo parcial: es un mecanismo que ya existía y que fue adaptado para prevenir despidos por la crisis sanitaria. Ante el cierre temporal de los negocios debido las medidas de contención, con el DEAP el Estado permite la cobertura del 100% de remuneración a quienes ganan el salario mínimo o alrededor un 84% del salario neto de las y los trabajadores cuya remuneración supera el salario mínimo<sup>54</sup>.
- La ayuda excepcional de solidaridad para los hogares modestos que habitualmente reciben subsidios o ayudas solidarias: el monto equivalente a 150€ fue otorgado el 15 de mayo de 2020 (uno por hogar); a esta cantidad se incrementó 100€ por cada infante a cargo hasta un máximo de 550 €. Adicionalmente, para los hogares que cuentan con ayudas personalizadas y que no reciben subsidios o ayudas solidarias mensualmente, se destinó la cantidad de 100€ por cada infante a cargo hasta un máximo de 400 €<sup>55</sup>.
- A partir del 1 de septiembre de 2020, los y las trabajadoras que se encuentran en incapacidad de trabajar por razones de cuidado de sus niños (debido al cierre de guarderías, escuelas, colegios o ante la necesidad de aislamiento por riesgos de

---

<sup>52</sup> Disponible en <https://www.metroecuador.com.ec/ec/noticias/2020/05/15/nuevo-bono-proteccion-familiar-ecuador-tendra-550-000-beneficiarios.html> (consulta 04/10/2020).

<sup>53</sup> El Decreto Ejecutivo N° 1157 se encuentra disponible en el siguiente enlace web: [https://drive.google.com/file/d/1E1CqvcEQ9HPVhC-RhnEMnZOgNa-lpp\\_J/view](https://drive.google.com/file/d/1E1CqvcEQ9HPVhC-RhnEMnZOgNa-lpp_J/view) (consulta 04/10/2020).

<sup>54</sup> Información a profundidad en <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/proteger-les-travailleurs-les-emplois-les-savoir-faire-et-les-competences/proteger-les-emplois/chomage-partiel-activite-partielle/article/fiche-activite-partielle-chomage-partiel> (consulta 25/09/2020).

<sup>55</sup> Los datos relativos a los montos de ayudas excepcionales que fueron entregadas el 15 de mayo de 2020 a hogares de bajos ingresos, se encuentran detallados en <https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A14014>.

contagio de COVID-19), pueden hacer uso del subsidio por desempleo parcial, accesible a un progenitor por hogar desde el primer día de baja laboral hasta que termine el periodo de aislamiento (7 días). Los trabajadores y trabajadoras de las entidades privadas en actividad parcial serán indemnizados hasta con el 84% de su sueldo (hasta el 1 de noviembre de 2020, luego la cantidad disminuirá), los independientes y contractuales del servicio público pueden acceder a la prestación diaria de presencia parental y los funcionarios públicos a la autorización especial de ausencia<sup>56</sup>.

Como vemos Ecuador no emitió direccionamiento alguno que ataque directamente al incremento de sobrecarga de actividades de cuidado y domésticas ni tampoco políticas que contribuyan al equilibrio trabajo/familia; sin embargo, Francia sí produjo particularmente medidas dirigidas a la conciliación para el personal asalariado que se ve afectado por el cierre temporal de centros de cuidado. No obstante, en los dos casos se refleja la pasividad social y gubernamental frente a las actividades no remuneradas, perpetuando estigmas que subestiman esta función social y unánimemente otorgan la responsabilidad a las mujeres.

#### 4. CONCLUSIONES

**PRIMERA.-** El desarrollo de PCPL ha sido progresivo y muy lento en Francia y sobretodo en Ecuador, por cuanto su objetivo inicial fue permitir que la mujer asalariada cumpla su doble jornada; sin embargo, al priorizar formalmente el rol reproductivo de la hembra humana se legalizó la desigualdad estructural de la división sexual del trabajo, de manera que el varón no necesita equilibrio del ámbito público con el privado al no implicarse en la domesticidad y cuidado; mientras, la mujer debe masculinizar su papel social para tener mayor probabilidad de éxito en la esfera pública.

El problema reside entonces, en que parece ser que el espíritu generador de las PCLP sigue siendo las estadísticas demográficas, así las dos naciones perpetúan un concepto de igualdad de género donde únicamente las mujeres amplían su territorio de actividad al ámbito público, independientemente de las condiciones y obstáculos que ello les supone, desestimando la implicación del padre en el hogar y restando importancia al equilibrio en la corresponsabilidad familiar.

---

<sup>56</sup> La información se encuentra disponible en el siguiente enlace web [https://www.lepoint.fr/sante/les-salaries-contraints-de-garder-leurs-enfants-et-ne-pouvant-teletravailler-auront-droit-au-chomage-partiel-09-09-2020-2391206\\_40.php](https://www.lepoint.fr/sante/les-salaries-contraints-de-garder-leurs-enfants-et-ne-pouvant-teletravailler-auront-droit-au-chomage-partiel-09-09-2020-2391206_40.php) (consulta 01/10/2020).

En tal virtud, la naturalización y legalización de la conciliación de la vida familiar y profesional con la limitada apertura para ambos progenitores debe ser disminuida y progresivamente eliminada a través de políticas promotoras de la igualdad de trato y oportunidades de hombres y mujeres, incluso si ello supone, en un primer momento, obligar o premiar la participación del progenitor tradicionalmente ausente.

**SEGUNDA.** - El aumento del marco legal de la conciliación de la vida personal y laboral en los ámbitos internacionales y europeo es evidente a lo largo de las últimas décadas lo cual, seguramente, ha influido en el desarrollo de PCPL en las legislaciones francesa y ecuatoriana que aportan el camino hacia la igualdad formal, de iure o jure. El hecho es que la suscripción o ratificación de compromisos, acuerdos, conferencias, decretos o normas, no necesariamente refleja el compromiso gubernamental con la igualdad de hecho entre hombres y mujeres, mucho menos significa que se otorgue importancia a las problemáticas de discriminación de género en los campos de interacción humana.

Lo que se requiere, por lo tanto, son políticas cuya finalidad principal sea luchar contra la estructura que provoca la desigualdad de género y discriminación sistemática hacia lo categorizado como femenino, esa que disminuye la probabilidad de ser contratada a una mujer dentro del rango de edad fértil o que le limita ser ascendida a un puesto de responsabilidad, aquella que provoca la infrarrepresentación femenina en las carreras de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas, esa que ignora que el hombre es un actor protagónico en el proceso de igualdad entre los sexos.

Adicionalmente, junto a las PCPL es prioritario el establecimiento de mecanismos de fiscalización de cumplimiento y de sanción ante incumplimiento de las disposiciones legales que deberían, además, ascender a un nivel más vinculante.

**TERCERA.** - Los marcos normativos francés y ecuatoriano relativos a PCPL son un reflejo del sesgo androcéntrico en la generación, interpretación y aplicación de leyes y del bajo interés prestado por los gobiernos a la igualdad de género. Un claro ejemplo es la lenta reacción frente a las problemáticas generadas por el sistema jerárquico de género y la deplorable inequidad en la distribución del trabajo del hogar en la época de crisis sanitaria, cuando se incrementaron los índices de violencia de género intrafamiliar y se multiplicó la carga de trabajo de domesticidad y cuidado para las mujeres.

Hay que reconocer, sin embargo, que frente al caso ecuatoriano la perspectiva de género tiene una mayor evolución en Francia, donde los medios de equilibrio profesional y familiar se extienden legalmente a los trabajadores, tanto hombres como mujeres.

Además, en la toma de acciones emergentes como, por ejemplo, el “Dispositivo excepcional de la actividad parcial” cuya finalidad exclusiva es garantizar el derecho al trabajo a trabajadores y trabajadoras que se ven particularmente impedidos por la interrupción del servicio de cuidado infantil, en el país europeo se evidencia una mayor importancia otorgada a las actividades no remuneradas.

En virtud de lo señalado, es importante la generación de políticas de igualdad de género desde una perspectiva holística, donde la paridad de género en la política y la representatividad igualitaria en los puestos de toma de decisión permita disminuir el androcentrismo sistemático, no solo en el ámbito legislativo, sino en todos los sectores de interacción política, cultural, económica, laboral, científica, educativa, etc.

**CUARTA.** - La contribución a la igualdad de género, de trato y oportunidades entre hombres y mujeres resultante de las PCPL en el Ecuador es muy escasa por el limitado número de personas que se benefician de ellas, debido principalmente, al elevado porcentaje de trabajadores que se encuentran en el sector informal de la economía. Mientras que en Francia, los derechos asociados a las PCPL se extienden a gran parte de la población con trabajos asalariados.

Hay que considerar, entonces, que las PCPL no contribuyen a la igualdad formal si no generan un cambio cultural ni de paradigmas que implique a toda la población; para ello, es imprescindible la incorporación de la transversalidad de género en la planificación, ejecución, evaluación y control de los procesos políticos permitiendo una mayor objetividad respecto a su impacto sobre los niveles de igualdad real.

Por otra parte, la igualdad de trato y oportunidades entre niños y niñas, adolescentes, hombres y mujeres, depende de la interacción familiar pero también de la educación fuera del hogar, por lo tanto debería ser una materia de estudio y análisis desde temprana edad en los centros de educación formal: escuelas, colegios, universidades, etc., de tal suerte que la ciudadanía se implique en la formación de nuevos modelos de masculinidades y feminidades, generando así corresponsabilidad del Estado, las empresas y los trabajadores, hombres y mujeres para hacer efectiva la conciliación de la vida personal y laboral.

## **5. BIBLIOGRAFÍA**

Aznar, Juana. 2019. «*Las actividades visibles e invisibles de las mujeres*». Castellón de la Plana.



- Beauvoir, Simone. 1949. «*Le Deuxième Sexe - Tome 1, Les faits et les mythes*». Paris.
- Cevallos, Jorge. s. f. «*Legislación laboral ecuatoriana vista por los trabajadores*». [https://www.fes-ecuador.org/fileadmin/user\\_upload/pdf/257%20LEGLAB1982\\_0019.pdf](https://www.fes-ecuador.org/fileadmin/user_upload/pdf/257%20LEGLAB1982_0019.pdf).
- Collombet, Catherine. 2016. «Histoire des congés parentaux en France. Une lente sortie du modèle de rémunération de la mère au foyer». En *Revue des politiques sociales et familiales*, n°122. [https://www.persee.fr/doc/caf\\_2431-4501\\_2016\\_num\\_122\\_1\\_3168](https://www.persee.fr/doc/caf_2431-4501_2016_num_122_1_3168).
- Cordier, Solène. 2020. «*La durée du congé paternité en France va doubler, passant à vingt-huit jours*». [https://www.lemonde.fr/societe/article/2020/09/22/la-duree-du-conge-paternite-en-france-va-etre-doublee\\_6053210\\_3224.html](https://www.lemonde.fr/societe/article/2020/09/22/la-duree-du-conge-paternite-en-france-va-etre-doublee_6053210_3224.html).
- De las Heras, Samara. 2009. «Una aproximación a las teorías feministas». *Universitas. Revista de filosofía, derecho y política*, 9: 45-82. <http://universitas.idhbc.es/n09/09-05.pdf>.
- Engels, Friedrich. 1884. «El origen de la familia, de la propiedad privada y del Estado». «*Der Ursprung der Familie, des Privateigentums und des Staats*». Progreso. Moscú. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=cl5FDgAAQBAJ&oi>.
- Estrada, Jenny. 2015. «*Una mujer total: Matilde Hidalgo de Procel*». Loja: Gustavo Serrano.
- Fournier, Martine. 2005. «*Chronologie du statut des femmes*». [https://www.scienceshumaines.com/chronologie-les-droits-des-femmes-en-france\\_fr\\_14412.html](https://www.scienceshumaines.com/chronologie-les-droits-des-femmes-en-france_fr_14412.html).
- Galimberti, Humberto. 2002. «*Diccionario de psicología*». México: Siglo XXI editores, S.A.
- Goetschel, Ana María. 2007. «*Educación de las mujeres, maestras y esferas públicas Quito en la primera mitad del siglo XX*». Quito: Abya Yala.
- Grimshaw, Jean. 1995. «La idea de una ética femenina». En Vigil, Jorge & Virgil, Margarita, *Compendio de Ética*: 655-665. Madrid: Alianza Editorial S.A.

- Groult, Benoîte. 2013. «*Ainsi soit Olympe de Gouges: La déclaration des droits de la femme et autres textes politiques*». París: Grasset & Fasquelle.  
[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=\\_dpWXwdGgXkC&oi=](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=_dpWXwdGgXkC&oi=).
- Guadagnoli, Romina. 2019. «*Sistema Argentino de Información Jurídica*».  
<http://www.saij.gob.ar/romina-soledad-guadagnoli-servicios-cuidado-mujer-trabajo-dacf190167-2019-10-08/123456789-0abc-defg7610-91fcanirtcod?&o=19&f=Total%7CFecha%7CEstado%20de%20Vigencia%5B5%2C1%5D%7CTema/Derecho%20internacional%5B3%2C1%5D%7COrganismo%5B5>.
- Hall, Stuart. 2003. «Introducción: ¿quién necesita «identidad»?» En Hall, Stuart & Du Gay, Paul. *Cuestiones de identidad cultural*: 13-39. Buenos Aires - Madrid: Amorrortu editores.
- Hobsbawm, Eric. 1994. «*Historia del siglo XX, 1914-1991*». Primera edición ed. Argentina.
- León, Carolina. 2019. «Presunciones que no han sido examinadas». En Rich, Adrienne *Nacemos de mujer. La maternidad como experiencia e institución*. 3 edición ed: 15-25. Madrid: Traficantes de Sueños.  
[https://www.traficantes.net/sites/default/files/pdfs/map54\\_Rich\\_web\\_2.pdf](https://www.traficantes.net/sites/default/files/pdfs/map54_Rich_web_2.pdf)
- Maganto, Juana., Etxeberría, Juan., & Porcel, Ana. 2010. «La corresponsabilidad entre los miembros de la familia, como factor de conciliación. *Educatio Siglo XXI, XXVIII(1)* » 69-84.
- Martín, Marta. 2007. «*La mujer en la industria publicitaria. La segregación vertical en la comunicación comercial: techo de cristal y suelo pegajoso*»  
<http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/25692>
- Ortner, Sherry. 1972. «*¿Es la mujer con respecto al hombre lo que la naturaleza con respecto a la cultura?*» <https://museo-etnografico.com/pdf/puntodefuga/150121sherryortner.pdf>
- Reche Tello, Nuria. 2020. «La nueva directiva de conciliación de los progenitores y los cuidadores ¿otra oportunidad perdida?». *Revista de derecho social(89)*: 65-90.
- Rubin, Gayle. 1986. «El tráfico de mujeres: notas sobre la "economía política" del sexo». *Nueva Antropología*. VIII(30): 95-145.  
<https://www.redalyc.org/pdf/159/15903007.pdf>.

Téllez, Anastasia., & Verdú, Ana Dolores. 2011. «*El significado de la masculinidad para el análisis social*». *Revista Nuevas Tendencias en Antropología*, en línea: 80-103.

[https://www.researchgate.net/publication/309349953\\_El\\_significado\\_de\\_la\\_masculinidad\\_para\\_el\\_analisis\\_social](https://www.researchgate.net/publication/309349953_El_significado_de_la_masculinidad_para_el_analisis_social)

## 6. WEBGRAFÍA

Asamblea Nacional del Ecuador. 1997. «*Codificación del Código del Trabajo*». <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/webtext/47812/68395/s97ecu01.htm#c18>.

Asamblea Nacional del Ecuador. 1998. «*Constitución Política de la República del Ecuador*». <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/ec/ec016es.pdf>.

Asamblea Nacional del Ecuador. 2020. «*Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público y al Código del Trabajo*». <https://www.derechoecuador.com/registro-oficial/2009/02/registro-oficial-no-528---viernes-13-de-febrero-de-2009-suplemento>.

ADECCO Institute. (s.f.). «*La flexibilidad laboral y el aumento de la productividad*». <https://www.adeccoinstitute.es/salud-y-prevencion/la-flexibilidad-laboral-y-el-aumento-de-la-productividad/>.

Asamblea Nacional del Ecuador. 2008. «*Constitución de la República del Ecuador*». [https://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/documents/old/constitucion\\_de\\_bolsillo.pdf](https://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/documents/old/constitucion_de_bolsillo.pdf).

Asamblea Nacional del Ecuador. 1929. «*Constitución Política de la República del Ecuador*». [https://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/2013/06/constitucion\\_1928.pdf](https://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/2013/06/constitucion_1928.pdf)

Asamblea Nacional. 2010. «*Ley Orgánica del Servicio Público*». <https://www.epn.edu.ec/wp-content/uploads/2018/08/LOSEP.pdf>.

Asociación Española para la Calidad. s.f.. «*Responsabilidad Social Empresarial*». <https://www.aec.es/web/guest/centro-conocimiento/salario-%20emocional>.

- Banco Central del Ecuador. 2019. «*Reporte trimestral de mercado laboral*». <https://contenido.bce.fin.ec/documentos/Estadisticas/SectorReal/Previsiones/IndCoyuntura/Empleo/imle201901.pdf>.
- Battagliola, Françoise. 2009. «*La loi Engerand, première loi sur la protection de la maternité*». <https://francearchives.fr/commemo/recueil-2009/38847>.
- Berthon, Marion. 2018. «*Aidants familiaux : 11 millions de Français accompagnent un proche*». <https://sante.lefigaro.fr/article/aidants-familiaux-11-millions-de-francais-accompagnent-un-proche/>.
- Caisse nationale des Allocations familiales. 2013. «*Les pères bénéficiaires du complément de libre choix d'activité*». [http://www.caf.fr/sites/default/files/cnaf/Documents/Dser/essentiel/essentiel%20-%20Père\\_CLCA.pdf](http://www.caf.fr/sites/default/files/cnaf/Documents/Dser/essentiel/essentiel%20-%20Père_CLCA.pdf).
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. 1977. «*Primera conferencia regional sobre la integración de la mujer en el desarrollo económico y social de América Latina y el Caribe*». <https://www.cepal.org/mujer/publicaciones/xml/3/29903/InformePrimera.pdf>.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. 2020. «*Compromiso de Santiago*». [https://conferenciamujer.cepal.org/14/sites/crm14/files/20-00089\\_crm.14\\_compromiso\\_de\\_santiago.pdf](https://conferenciamujer.cepal.org/14/sites/crm14/files/20-00089_crm.14_compromiso_de_santiago.pdf).
- Consejo Europeo. 1992. «*Directiva 92/85/CEE, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia*». <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A31992L0085>.
- Consejo Europeo. 1996. «*Directiva 96/34/CE relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES*». <https://boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-1996-80884>.
- Consejo de la Unión Europea y los Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales. 2000. «*Resolución 2000/C 218/02, relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar*». <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2000:218:0005:0007:ES:PDF>.

- Consejo Europeo. 2010. «*Directiva 2010/18/UE, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE*». <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A32010L0018>.
- Direction de l'information légale et administrative. 2020. «*Congés dans la fonction publique*». <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N19978>.
- Direction de l'information légale et administrative. 2020. «*Allocation journalière de présence parentale (AJPP)*». <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15132>.
- Gouvernement français. (s.f.). «*Promulgation de la loi Engerand, première loi sur la protection de la maternité*». <https://www.gouvernement.fr/partage/9762-promulgation-de-la-loi-engerand-premiere-loi-sur-la-protection-de-la-maternite>.
- Institut national de la statistique et des études économiques. 2020. «*Statistiques et études*». [https://www.insee.fr/fr/statistiques/2489758#tableau-figure1\\_radio1](https://www.insee.fr/fr/statistiques/2489758#tableau-figure1_radio1).
- Instituto de la Mujer. 2008. «*De la conciliación a la corresponsabilidad: buenas prácticas y recomendaciones*». <http://www.inmujer.gob.es/observatorios/observIgualdad/estudiosInformes/docs/010-conciliacion.pdf>.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. 2012. «*Primeras estadísticas oficiales sobre filiación religiosa en el Ecuador*». [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas\\_Sociales/Filiacion\\_Religiosa/presentacion\\_religion.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Sociales/Filiacion_Religiosa/presentacion_religion.pdf).
- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social de España. 2019. «*Revista de actualidad internacional sociolaboral*». Subdirección General de Relaciones Internacionales Sociolaborales: 239. [http://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/mundo/revista\\_ais/239/Revista239.pdf](http://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/mundo/revista_ais/239/Revista239.pdf).
- Observatoire des inégalités. 2020. «*Le partage des tâches domestiques et familiales ne progresse pas*». [https://www.inegalites.fr/Le-partage-des-taches-domestiques-et-familiales-ne-progresse-pas?id\\_theme=22#nb2](https://www.inegalites.fr/Le-partage-des-taches-domestiques-et-familiales-ne-progresse-pas?id_theme=22#nb2).

ONU Mujeres. 2015. «Hechos y cifras: Empoderamiento económico. Los beneficios del empoderamiento económico». <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures#notes>.

Organización de las Naciones Unidas. s.f.. «*Las mujeres que dieron forma a la Declaración Universal de Derechos Humanos*». <https://www.un.org/es/observances/human-rights-day/women-who-shaped-the-universal-declaration>

Organización de las Naciones Unidas. 1948. «*Declaración Universal de los Derechos Humanos*» [https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR\\_booklet\\_SP\\_web.pdf](https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf)

Organización de las Naciones Unidas. 1979. «*Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*». <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>

Organización de las Naciones Unidas. 1995. «*Declaración y Plataforma de Acción de Beijing*». <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2015/01/beijing-declaration>

Organización de Mujeres de STEs-I. 2013. «La corresponsabilidad también se enseña». <https://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/AreaEducacion/MaterialesDidacticos/docs/GuiaCorresponsabilidad.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. 1919. «*C003 - Convenio sobre la protección de la maternidad*». [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_LO\\_CODE:C003](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_LO_CODE:C003)

Organización Internacional del Trabajo. 1952. «*C103 - Convenio sobre la protección de la maternidad*». Recuperado el 6 de agosto de 2020, de Normas del trabajo OIT: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_LO\\_CODE:C103](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_LO_CODE:C103)

Organización Internacional del Trabajo. 1958. «*C111- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*». [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_LO\\_CODE:C111](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_LO_CODE:C111)

Organización Internacional del Trabajo. 1981. «*C156- Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares*».

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C156](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156)

Organización Internacional del Trabajo. 2000. «*Convenio sobre la protección de la maternidad*».

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C183](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183)

Organización Internacional del Trabajo. s.f. «*Historia de la OIT*».  
<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>

Parlamento europeo y Consejo de Europa. 2019. «*Directiva (UE) 2019/1158, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores*».  
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX%3A32019L1158&from=ES>

Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo. 2019. «*Informe sobre Desarrollo Humano 2019*». [http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr\\_2019\\_overview\\_-\\_spanish.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2019_overview_-_spanish.pdf)

Real Academia Española. 2020. «*Diccionario de la lengua española*». <https://dle.rae.es>

Rich, Adrienne *Nacemos de mujer. La maternidad como experiencia e institución*. 3 edición ed: 15-25. Madrid: Traficantes de Sueños.  
[https://www.traficantes.net/sites/default/files/pdfs/map54\\_Rich\\_web\\_2.pdf](https://www.traficantes.net/sites/default/files/pdfs/map54_Rich_web_2.pdf)

Rixain, Marie Pierre. 2018. «*Rendre effectif le congé de maternité pour toutes les femmes*».  
<https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/184000636.pdf>