

TRABAJO Y FAMILIA: ¿CONCILIACION?

Seminario-taller: Estrategias de conciliación, familia
y trabajo con perspectiva de género

José Olavarría
Catalina Céspedes
(eds.)

Autor/as

Ana Bell, Educadora Social, ANEF
Catalina Céspedes, Socióloga, FLACSO
Ximena Díaz, Socióloga, CEM
Julia Medel, Socióloga, CEM
Haydée Moreno, CONUPIA
José Olavarría, Sociólogo, FLACSO
Verónica Oxman, Socióloga, Ministerio del Trabajo
Marisol Saborido, Arquitecta, COBIJO
Patricia Silva, Abogada, SERNAM

REGISTRO
CUT. 10000
BIBLIOTECA - FLACSO

**Trabajo y Familia: ¿Conciliación?
Seminario-taller: Estrategias de
conciliación, familia y trabajo con
perspectiva de género**

Las opiniones que se presentan en este trabajo, así como los análisis e interpretaciones que en él se contienen, son de responsabilidad exclusiva de sus autores y no reflejan necesariamente los puntos de vista de las instituciones que financian esta publicación.

301.42 Olavarría, José, ed. y Céspedes, Catalina, ed.
O42tr Trabajo y familia: ¿conciliación? Seminario-
Taller: Estrategias de conciliación, familia y trabajo con
perspectiva de género.
Santiago, Chile: SERNAM / FLACSO-Chile /
CEM, 2002.
131 p.
ISBN: 956-7387-15-X

FAMILIA / HOMBRE / MUJER / TRABAJO /
RELACIONES DE GENERO / SEMINARIO /
CHILE

Inscripción N°125.187, Prohibida su reproducción.

© 2002, SERNAM
Teatinos 950, Santiago.
Teléfonos: (562) 5496100 Fax: (562) 2225735
Casilla Electrónica: region_13@entelchile.net
SERNAM en Internet: <http://www.sernam.cl>

FLACSO
Av. Dag Hammarskjöld 3269, Vitacura.
Teléfonos: (562) 290 0200 Fax: (562) 290 0263
Casilla Electrónica: flacso@flacso.cl
FLACSO-Chile en Internet: <http://www.flacso.cl>

CEM
Purísima 353, Recoleta.
Teléfonos: (562) 777 1194 Fax: (562) 735 1230
Casilla Electrónica: cem@cem.cl

BIBLIOTECA - FLACSO - EC	
Fecha:	06-10-2002
Editor:	
Traductor:	
Clasificación:	
Edición:	Flacso - Chile

Producción editorial: Marcela Zamorano, FLACSO-Chile
Diagramación interior: Marcela Contreras, FLACSO-Chile
Diseño de portada: Claudia Winther
Impresión: LOM Ediciones

INDICE

Presentación del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM)	5
Presentación Centro de Estudios de la Mujer (CEM)	7
Presentación de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO)	9
Presentación, debate y conclusiones del seminario-taller: Estrategias de conciliación, familia y trabajo con perspectiva de género <i>José Olavarría y Catalina Céspedes R.</i>	11
Familia y trabajo: distribución del tiempo y relaciones de género <i>Ximena Díaz B. y Julia Medel R.</i>	33
Hombres: identidades, relaciones de género y conflictos entre trabajo y familia <i>José Olavarría</i>	53
Mujer empresaria: tensiones entre familia y trabajo <i>Haydée Moreno Rojas</i>	77
La vida cotidiana de las trabajadoras: una mirada desde el sindicalismo <i>Ana Bell</i>	85
Efectos del empleo en políticas de conciliación de vida laboral y familiar <i>Verónica Oxman Vega</i>	95
Conciliación, vida laboral y familiar: un desafío para las políticas públicas <i>Patricia Silva</i>	107
Vida en la ciudad y relaciones de género <i>Marisol Saborido</i>	119

CONCILIACION, VIDA LABORAL Y FAMILIAR: UN DESAFIO PARA LAS POLITICAS PUBLICAS

Patricia Silva*

I. Marco : "El desarrollo humano exige una vida social de mejor calidad"

El mundo está cambiando. Las transformaciones introducidas por el proceso de globalización en la economía, en la comunicación y en los estilos de vida son impresionantes. Los avances tecnológicos, la navegación por el ciberespacio, la facilidad para ingresar al mercado del consumo, adquirir bienes importados o los viajes al extranjero, son algunos de los aspectos que fácilmente pueden constatarse en los cambios vividos, de los cuales los chilenos no están excluidos.

Además, el sistema socioeconómico está generando una fuerte tensión y nuevos paradigmas productivos que generan la necesidad de reorganizar las relaciones entre trabajo y vida familiar, debido a la pérdida general del poder adquisitivo y la escasa probabilidad de que un sólo integrante del hogar sea el único proveedor económico en las familias.

Todo ello está tensionando las estructuras que han sostenido las relaciones sociales, los roles al interior de la familia y la organización de las empresas y, sin duda, es una de las causas del llamado "malestar de los chilenos".

Los informes del PNUD nos dan cuenta que la aspiración de una sociedad más humana es un importante anhelo de chilenos y chilenas. La sociedad más igualitaria, con connotaciones de carácter material y humano, es una importante preocupación que abarca en lo material la reducción de la pobreza, el aumento de oportunidades e incluye la distribución de la riqueza y en lo humano, la integración social y territorial.

Existe un deseo de una vida cotidiana con rostro "más humano" vinculado a trabajos más gratificantes, comunicación pública más efectiva, más acogedora, un trámite público más respetuoso.

* Abogada. Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM).

Una vida laboral más humana debe ser comprendida considerando que trabajadores/as son personas y contribuyen al desarrollo de la sociedad. Chilenos y chilenas destinamos demasiadas horas al ámbito laboral. Se debe reconocer que el espacio laboral no sólo es el ámbito de realización material sino que un espacio de realización personal. Existe tensión entre estas ideas, así como entre la producida por la actividad productiva y el descanso y esparcimiento. Aspiraciones que sin duda, están relativizadas según el estrato económico que se trate y según se trate de hombres o mujeres.

Diversos estudios de la realidad familiar latinoamericana y chilena dan cuenta de la transición del sistema de roles de género desde el tradicionalismo hacia un sistema de roles más moderno. Esto está asociado a la crisis contemporánea de las posiciones masculinas y femeninas, dada por la incompatibilidad entre la vida familiar tradicional (hombre/proveedor; mujer/reproductora) y la exigencia de los mercados a desarrollar nuevas tecnologías, incrementar niveles de calificación e incorporar mano de obra femenina a los procesos de reconversión productiva.

II. La conciliación de la vida laboral y familiar

Algunos antecedentes

La necesidad de compatibilizar la vida laboral y familiar se está haciendo presente en nuestro país, existe una constatación de la fricción que existe entre ambos ámbitos del desarrollo humano.

Las familias han cambiado, no sólo en su composición, sino en los roles que cada uno de sus integrantes quiere desarrollar; los proyectos de vida de las personas están cambiando, especialmente entre las distintas generaciones y entre hombres y mujeres. Y esto afecta necesariamente a la sociedad.

Entre los principales cambios está la incorporación de las mujeres al mercado laboral, -un tercio de la población de las mujeres es económicamente activa-. Sin embargo, la negativa socio/cultural de considerar al hombre trabajador en otros roles, distinto al de proveedor, es uno de los factores que influyen y tensionan las relaciones familiares que requieren de modificaciones que den cuenta de esta realidad.

Las mujeres trabajan en mayor proporción que antes y trabajan más horas que en décadas anteriores.

Cada vez más hombres y mujeres están compartiendo en un número creciente la mantención de sus familias; sin embargo, el fuerte incremento de la participación laboral femenina no ha variado las responsabilidades de las mujeres en el ámbito doméstico, afectando las relaciones familiares y las posibilidades de desarrollo de éstas en lo laboral. Existe una doble jornada que, no en pocos casos, es la causa de una inserción laboral más precaria, con trabajo a tiempo parcial y en ocupaciones menos valoradas con limitadas oportunidades de hacer carrera.

Así lo reflejan algunos datos:

Cuadro N°1

Índice de participación de los miembros del hogar mayores de 5 años en las labores domésticas durante la semana según tramo de edad y sexo

Labores domésticas	Total 100%			6 a 17 años		18 a 60 años		61 y más años	
	Total Índice	Hombre Índice	Mujer Índice						
Asco	3,2	1,1	5,2	0,9	1,5	1,2	6,5	1,2	4,7
Alimentos	3,1	0,9	5,2	0,4	0,8	1,0	6,6	1,0	5,7
Decisión menú	3,3	1,2	5,3	0,3	0,3	1,5	7,0	1,2	6,1
Compras	3,5	1,9	4,9	0,5	0,4	2,5	6,5	1,7	4,3
Cuidado ropas	2,9	0,6	5,2	0,2	0,8	0,7	6,8	0,4	4,7
Reparaciones	1,5	2,0	1,0	0,1	0,1	2,8	1,4	1,7	0,3
Encerado	1,5	0,3	2,7	0,1	0,5	0,3	3,7	0,1	0,8
Limpiar vidrios	1,5	0,5	2,5	0,4	0,6	0,5	3,3	0,3	0,7
Total	3,0	1,1	4,8	0,5	0,8	1,3	6,1	1,0	4,5

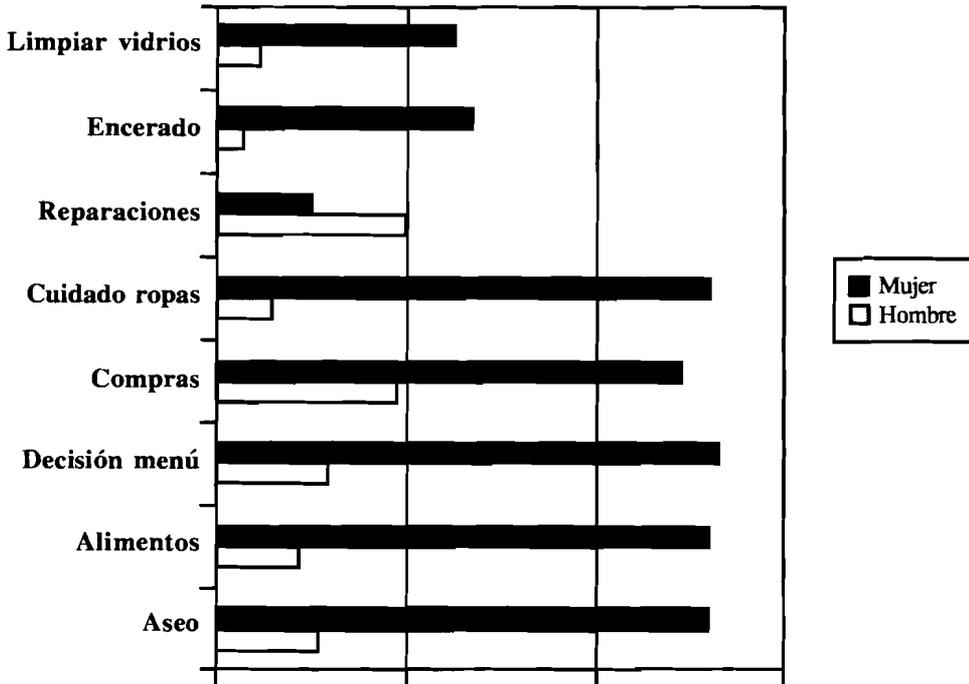
Fuente: Estudio SERNAM realizado por Victoria Nieto (Sep. 99) "Habla la Gente: Trabajo y Familia, una relación compleja".

Cuadro N°2

Índice general de participación de la población de más de 5 años en labores domésticas en la semana según posición en el hogar y sexo
(Totales ponderados en relación a 8 labores domésticas)

Parentesco	Total			Hombre			Mujer		
	Casos	%	Índice	Casos	%	Índice	Casos	%	Índice
Jefe del Hogar	1.283	26,8	2,7	985	42,2	1,6	298	12,2	6,5
Cónyuge	983	20,5	7,3	51	2,2	1,7	932	38,0	7,6
Hijo	1.869	39,1	1,2	983	42,1	0,7	887	36,2	1,9
Padres o Suegros	122	2,6	2,2	36	1,5	0,8	86	3,5	2,7
Otros fam. en el hogar	527	11,0	1,7	279	12,0	0,6	248	10,1	3,0
TOTAL	4.784	100,0	3,0	2.334	100,0	1,1	2.451	100,0	4,8

Gráfico N°1
Participación por tipo de labores domésticas según sexo



Otros datos interesantes sobre el uso del tiempo (Sharim y Silva 1998) concluyen que existe una clara situación diferenciada entre hombres y mujeres. La descripción de un día de la semana de las actividades que realizan los hombres, se observa que en la mañana, comienzan el día usando una hora en lavarse y comer; una hora y media en trasladarse; trabajan entre 10 y 12 horas. Se trasladan de vuelta a la casa en otra hora, atienden a sus hijos en una hora, ven televisión casi tres y duermen otras seis horas.

En las mujeres es casi similar, pero hay que agregar un promedio de 3 o 4 horas de actividades domésticas: hacer el aseo, preparar alimentos, compras.

Aunque las mujeres dedican menos tiempo que los hombres al trabajo remunerado, no significa que no cumplan jornada completa. Los hombres orientan su tiempo mayoritaria y masivamente al trabajo remunerado, sobrepasando la jornada establecida, sumando el tiempo usado en el traslado se observa que durante la semana dedican escaso tiempo a la esfera privada.

La cotidianeidad reafirma que las tareas domésticas son asumidas por las mujeres y dedican hasta 7 veces más de tiempo que los hombres al cuidado de los niños, aseo, preparación de comidas y hacer las compras.

Sin duda que la situación se extrema en casos de mujeres populares, con mayor sobrecarga.

La inserción laboral de las mujeres, sin perjuicio que para algunos estratos todavía es una opción, para la gran mayoría no lo es, el actual sistema socioeconómico exige a las familias incorporar como fuerza de trabajo a otros integrantes, contar con nuevas mano de obras, mayores ingresos, más horas dedicadas al trabajo es desmedro de la vida familiar.

Desde otra dimensión ni hombres ni mujeres se dedican durante la semana a otros tipos de actividades culturales o sociales, tampoco participan en organizaciones sociales, culturales. Por tanto, hay una tendencia a la individualización de la sociedad, las familias resuelven con estrategias individuales, los conflictos y contradicciones que emergen de los nuevos modelos.

En general, las estrategias generales desarrolladas al interior de las familias, respecto de su organización cuando la mujer trabaja fuera del hogar, no cuestionan la distribución de responsabilidades familiares y domésticas, sino que son estrategias adaptativas, lo solucionan con la doble jornada femenina y, en segundo término, con la búsqueda de apoyo doméstico, remunerado o no; una mujer que reemplaza a otra mujer.

Sin duda que hablar de conciliación nos lleva necesariamente a pensar en reformas estructurales al sistema socioeconómico que permita un desarrollo armónico de las personas y sus familias.

III. La conciliación de la vida familiar y laboral: un desafío para las políticas públicas

Para la agenda pública el tema aún es nuevo, los fundamentos teóricos y prácticos que sustentan la necesidad de abordar la conciliación aún no logran penetrar la esfera de las políticas. No se trata de un tema valórico, sino estructural y, por ende, requiere una intervención integrada, no sólo desde el Estado, sino todos los sectores sociales.

Es un deber del Estado preocuparse de este tema, hay compromisos internacionales asumidos por Chile. En efecto, en 1989 Chile ratificó la Convención contra todas las formas de discriminación en contra de la mujer (CEDAW); además, en 1996 el gobierno de Chile ratificó el Convenio 156 de la OIT sobre trabajadores/as con responsabilidades familiares. Esto coloca al Estado de Chile en la obligación jurídica de tomar todas las medidas tendientes para la eliminación de las formas de discriminación.

La no conciliación de los ámbitos familiar y laboral provoca un fuerte menoscabo para el desarrollo de las mujeres, teniendo como resultados la existencia de grandes brechas entre éstas y los hombres en distintos ámbitos especialmente el económico; siendo el tema de la reproducción, no sólo biológica sino de la fuerza laboral masculina, graficadas en las tareas de crianza, cuidado de la prole y las tareas domésticas, las principales barreras de acceso, continuidad, desarrollo para la mujeres en el ámbito laboral.

El Estado debe promover y tomar medidas tendientes a acelerar el proceso de ampliación de las capacidades de las personas. "El buen gobierno exige actuar de modo coherente para compatibilizar de manera sustentable ciertos objetivos sociales, básicos como la democracia, la integración social y el crecimiento económico. Sin dudarlos todos vinculados con el tema que nos convoca y cuyos efectos serán distintos en hombres y mujeres" (PNUD 2000).

IV. Algunas líneas de acción a analizar

Entenderemos por medidas de compatibilización de la vida familiar y laboral: las destinadas a crear las condiciones para que trabajadores y trabajadoras puedan cumplir en forma óptima con las responsabilidades familiares y como resultado de la aplicación de estas medidas se logre una relación más armónica entre la vida familiar, la vida laboral y la equidad entre hombres y mujeres.

Del análisis de la experiencia desarrollada en distintos países podemos hacer una clasificación de las medidas adoptadas en pos de buscar la conciliación (Sur Profesionales 1999).

Las medidas se pueden clasificar en:

a. Medidas de compatibilización internas a la empresa

- Trabajo de tiempo parcial y trabajo flexible.
- Otros arreglos de trabajo flexible.

El tiempo flexible u horas de trabajo flexibles: permite a los trabajadores/as y a los empleadores/as negociar las horas de comienzo y de término de las jornadas laborales, tomar días de permisos no planificados y la recalendarización del trabajo. La flexibilidad en las horas de trabajo permite a los trabajadores responder a sus compromisos familiares, ya sea porque pueden empezar su jornada laboral más tarde o retirarse más temprano, o acumular el tiempo disponible para ser tomado cuando sea necesario.

El trabajo permanente a medio tiempo: se distingue del trabajo ocasional por la presencia de un contrato de trabajo de tipo permanente (contrato vigente sin límite de duración). Un trabajador permanente de tiempo parcial es un trabajador que trabaja menos de una jornada completa, quien disfruta de derechos asociados al empleo permanente, tales como permiso de enfermedad, permisos anuales, de maternidad, de vacaciones, entre otros.

El trabajo compartido: es un arreglo voluntario en el cual dos o más personas comparten un mismo empleo de tiempo completo, cada uno trabajando a tiempo parcial sobre bases regulares y continuas. Es una forma de trabajo de tiempo parcial que puede ser viable cuando el trabajo ordinario de tiempo parcial no lo es, o cuando el trabajo necesita ser realizado sobre la base de una jornada completa y no necesariamente por una sola persona. El trabajo compartido puede ser adaptado a una variedad de circunstancias, porque los arreglos son diseñados individualmente para ajustarse a las necesidades de la organización, de quienes comparten el trabajo y de la naturaleza del trabajo. Se distinguen tres formas de trabajo compartido:

Responsabilidad compartida: dos empleados comparten las responsabilidades de un empleo a tiempo completo. Juntos, ellos realizan el rango completo de una sola posición. No hay división de tareas, los compañeros son intercambiables y capaces de reemplazar el uno al otro.

Responsabilidad dividida: dos personas comparten una posición de tiempo completo y se dividen las responsabilidades entre sí. Los compañeros pueden reemplazar el uno al otro si lo requieren.

Responsabilidades que no se relacionan: dos personas realizan tareas completamente separadas, pero generalmente trabajan en el mismo departamento. En esencia, estos son dos trabajos parciales.

Otros arreglos de trabajo flexible son:

Año de trabajo flexible/acuerdos de permisos flexibles: considera un rango de

permisos flexibles como por ejemplo, bloques adicionales de permisos sin sueldo a lo largo del año.

Esquemas de pausas en la carrera: un empleado negocia un período fijo de tiempo que puede ser incluso de varios años, para dejar de trabajar y estudiar o atender responsabilidades familiares, pero mantiene garantizado su empleo al final del período. Muchos de los esquemas de pausas en la carrera incluyen una extensión del permiso de ausencia y provisiones para la reincorporación. Estos frecuentemente incluyen un trabajo de jornada completa por períodos cortos y trabajo parcial en los períodos de ingreso y de salida. Período durante los cuales el pago y las condiciones de trabajo están disponibles sobre bases pro-rateadas. Es posible además realizar arreglos para que los trabajadores regresen al trabajo por pocas semanas en el año a fin de poder seguir cursos de entrenamiento y mantenerse al día con los cambios o para realizar proyectos específicos por tiempos cortos.

El trabajo en el hogar (también conocido como teletrabajo): La flexibilidad en el trabajo también dice relación con el lugar donde éste se realiza. El personal trabaja lejos del lugar de trabajo usual en tiempo parcial, jornadas completas sobre bases temporales o permanentes. El trabajo puede ser realizado en casa, en una oficina satélite o en un centro de teletrabajo. La mayoría de los arreglos incluyen el requisito de trabajar en la oficina entre uno y tres días a la semana asegurando de ese modo que los empleados no se marginen y pierdan el entrenamiento y las oportunidades de desarrollo y la interacción social.

b. Medidas de compatibilidad externas a la empresa

- Medidas orientadas al cuidado infantil: servicios de cuidado, subsidios para el pago, exención de impuestos, etc.
- Medidas tendientes al cuidado de dependientes: programas de educación, planes de seguro de salud, etc.
- Medidas hacia el/la cónyuge: búsqueda de empleo, apoyo en redes sociales, relocalización en caso de traslado.
- Medidas de apoyo en gestión del hogar: asistencia para el aseo, etc.

c. Medidas legales

- Permisos de maternidad.
- Permisos paternos: parto del hijo, ante la imposibilidad de la madre, asume el padre.

- Permisos de adopción.
- Permisos parentales para ambos de cuidado de los hijos/as.
- Permisos para cuidado de enfermos.
- Arreglos de tiempos especiales. Alimentar hijo; reducción de jornadas, trabajo parcial, permisos anual pagados para periodos de vacaciones de hijos/as.
- Otras: apoyo financiero o compensatorio, créditos ,deducciones de impuestos.

Hay algunos países que han implementado este tipo de medidas, como España, Australia, Bélgica, Estados Unidos, la Unión europea también ha instado a sus integrantes a considerar esta temática.

Algunos países han vinculado este tema fuertemente con el principio de mayor productividad y por tanto para la incorporación de este tipo de medidas es estratégico dar prueba al sector empresarial que éstas tienen como efecto la disminución de las pérdidas de las empresas o un aumento de productividad.

En general han tenido buenos resultados, pero se debe hacer presente que las evaluaciones indican que las nuevas prácticas se reflejan sobre todo en los tiempos de las mujeres -en España cada cuatro contratos tiempo parcial para mujeres sólo existe uno para los hombres- y esto va aparejado con el aumento de diversas formas de empleo atípicas, lo que implica generalmente, menor seguridad en el empleo, menores ingresos, menor protección social, menores condiciones laborales. Estos tipos de contrataciones están vinculadas con poblaciones dependientes y ayuda frente al empleo estable.

Esto es contradictorio con el hecho que actualmente las mujeres sólo interrumpen su actividad laboral por períodos cortos y su vinculación con el trabajo es cada vez más sólida.

VI. Experiencias en Chile

En general, según el estudio encargado por el SERNAM (Sur Profesionales 1999), la idea de trabajador con responsabilidades familiares está vinculada principalmente a obligaciones económicas del trabajador con su grupo familiar (rol de proveedor) y secundariamente con obligaciones especiales con sus hijos.

Otro dato arrojado por el estudio es que estas situaciones son consideradas siem-

pre como cuestiones de mujeres que trabajan. Son habitualmente las mujeres quienes solicitan consideraciones especiales y los hombres no los usan aún cuando tengan posibilidad.

Algunas medidas recogidas en el estudio:

Medidas internas de la empresa:

- Permisos para salir durante el horario de trabajo, llegar más tarde, salir más temprano, faltar se otorgan por situaciones familiares (nacimiento, fallecimiento).
- Permisos para el cuidado por enfermedad de familiar.
- Permisos personales por razones de viajes, estudio u otras causas.
- Flexibilidad horaria pos natal.
- Flexibilidad de horaria, horarios flexibles, en función de requerimientos de la producción.
- Flexibilidad para la compatibilidad: evitar mayor congestión y disponer más tiempo con sus familias (1 empresa de 75).

Medidas externas a la empresa:

- Cuidado infantil y apoyo escolar.
- Eventos de ciclo familiar; bonos por nupcialidad, natalidad, fallecimientos.
- Salud trabajador y su familia.
- Apoyo para la vivienda.
- Apoyo para adquisición de bienes y servicios.
- Préstamos para las necesidades familiares.
- Actividades educativas.
- Apoyos para traslados.

Medidas legislativas:

- La brecha existen entre hombres y mujeres en la mayoría de los aspectos del ámbito económico laboral, tiene como fundamento la forma como se han distribuido las funciones productivas y reproductivas. El SERNAM ha intentado promover una serie de iniciativas tendientes a romper este duro nudo estructural.
- Se modificó la normativa de protección a la maternidad por las leyes N° 18.620 y 19.250 que otorgaba licencia sólo a la madre en caso de enfermedad grave de un hijo menor de un año, extendiendo este tipo de licencia laboral al padre o a la madre, siendo ésta última la que tiene la facultad de decidir sobre quién de los dos se ausentará del trabajo por esta razón.
- Además se otorga derecho a post natal al padre, en caso que la madre muera

en el parto o antes del término de su post natal, dándole en estos casos fuero por un año.

- Se logra que el trabajador padre pueda contar con un día de permiso por nacimiento de un hijo/a sin descuento (la iniciativa original era de quince días).

Actualmente se encuentra desarrollándose un estudio sobre un catastro de medidas y prácticas de conciliación vida familiar y laboral, que permita, luego de la recopilación establecer modelos replicables en otras empresas.

VII. Conclusión final

El tema de la conciliación vida familiar y laboral no es un tema de mujeres, ni para las mujeres, sin perjuicio de los favorables efectos que ello tendrá en sus vidas. Es un tema de la sociedad en su conjunto. Se debe reconocer el hecho que las personas han cambiado sus proyectos de vida, en la mayoría de los casos no en forma voluntaria sino por requerimientos del sistema económico social, y esto afecta las relaciones al interior de las familias y requiere adecuación de roles.

Es un tema social que el Estado debe considerar en el diseño, elaboración y evaluación de las políticas públicas, pero no sólo vinculado a lo económico, sino a lo urbano, a lo recreacional, etc., para adecuarla a la nueva realidad buscando una conciliación, tendiente a mejorar la calidad de vida de la población en su conjunto.

Hay que hacer conciencia en la propia ciudadanía de la importancia del tema, debe insertarse en la agenda pública, reivindicado, no sólo individualmente o manifestado como malestar colectivo difuso, sino que debe ser incluido en las demandas de los sectores sindicales y gremiales.

Es tema vinculado con la sociedad que queremos, que cuestiona el sistema socioeconómico actual, que presiona las estructuras que rigen el tejido social en general.

Por tanto, requiere de voluntades políticas de todos los sectores que permitan terminar con el doble discurso de protección a las familias por una parte, frente al no reconocimiento de los cambios vividos al interior de éstas producto de procesos globalizantes, cambios tecnológicos, productivos y de desarrollo sociales e individuales que requieren de una modificación de las relaciones sociales, laborales y familiares.

La conciliación de los ámbitos más importantes en el desarrollo de las personas

no sólo afectará individualmente sino mejorará la calidad de vida de ellas, su grupo familiar y la sociedad entera.

BIBLIOGRAFIA

- Nieto, Victoria (1999) "Habla la gente: Trabajo y Familia, una relación compleja". Estudio SERNAM. Santiago, Chile.
- PNUD (2000) Informe Desarrollo Humano en Chile 2000. Santiago, Chile.
- Sharim, Daniela y Uca Silva (1998) "Encuesta SERNAM sobre el uso del tiempo aplicada en Santiago. Hombres y mujeres con empleo remunerado". Sur Profesionales-SERNAM. Santiago, Chile.
- Sur Profesionales (1999) "Análisis de experiencias en empresas sobre compatibilización de vida laboral y familiar". SERNAM. Documento N° 67. Santiago, Chile.