

Dualidad laboral de la mujer como factor de desigualdad de género

MSc. Ladera Herrera Gregori Gonzalo

Doctorando en Gestión de Investigación y Desarrollo (UCV)- Caracas, Venezuela

Email: gregladera@gmail.com / Teléfono: 0414-207-54-86

Sub – tema: Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer
Marzo de 2015

RESUMEN

Este artículo permite abordar la concertación que debe existir entre la actividad laboral y las responsabilidades familiares y de cuidados y como estas inciden en el desarrollo socioeconómico de las naciones. La sociedad moderna ha venido promoviendo estrategias conducentes a la participación cada vez más activa de la mujer en el sector productivo, rompiendo con el paradigma que limitaba su participación social fundamentalmente a labores del hogar. En la actualidad las mujeres comparten con los hombres labores remuneradas, pero en la redistribución de las labores domésticas no se ha presentado un cambio similar, por lo que es muy común observar como las personas encargadas de planificar las políticas y estrategias laborales, obvian la altísima responsabilidad que tiene la mujer en las actividades domésticas y en labores de cuidado de personas a cargo (mayores y niños), actividad por demás no generadora de incentivos de carácter remunerativo, pero con una elevada presencia de esfuerzo físico y emocional. Es muy difícil enfrentar esta desigualdad si no se afronta la sobrecarga de trabajo de las mujeres, por lo que se hace necesario promover la conciliación entre vida laboral, familiar y personal y la corresponsabilidad social en las tareas de cuidado entre hombres y mujeres

Palabras Clave: Desigualdad de género, Responsabilidades familiares y de cuidados, Corresponsabilidad social, Estereotipos de género.

ABSTRACT:

This item can address the conclusion that must exist between work and family and caring responsibilities and how are you affect the socio-economic development of nations. Modern society has been promoting strategies leading to the increasingly active participation of women in the productive sector, breaking the paradigm that limited their social participation primarily housework. At present women share the work remunerated men, but in the redistribution of housework has not shown a similar change, so it is very common to see persons in charge of planning policies and labor strategies, obviate the highest responsibility of women in domestic activities and care work of dependents (adults and children), generating no activity other incentive or dues, but with a high number of physical and emotional stress. It is very difficult to address this inequality if the workload of women is not addressed, so it is necessary to promote reconciliation between work life and family and personal and social responsibility in caring tasks between men and women

Keywords: Gender inequality, family responsibilities and care, social-responsibility, gender stereotypes.

Dualidad laboral de la mujer como factor de desigualdad de género

MSc. Ladera Herrera Gregori Gonzalo

Introducción

La concertación entre la actividad laboral y las responsabilidades familiares, constituye una problemática actual, que limita el desarrollo socio-político y económico de los países. En las últimas décadas hemos sido testigos de cambios de gran relevancia dentro del contexto laboral, destacando dentro de ellos el incremento de la presencia de la mujer en el mercado de trabajo. La sociedad moderna ha venido promoviendo la participación activa de la mujer en el proceso productivo, emergiendo de ese estereotipo tradicional que condicionaba su participación social a la realización de actividades, fundamentalmente vinculadas a labores del hogar, incorporándolas al sector laboral e intentando equilibrar su participación en las diversas actividades organizacionales, con respecto a los hombres.

Frecuentemente se puede visualizar como las personas responsables de la planificación de las líneas estratégicas laborales, omiten la elevadísima responsabilidad imputable a la mujer en las actividades domésticas y en labores de cuidados de personas a su cargo, como los niños y las personas con edad avanzada, actividad carente de incentivos económicos, pero con una altísima presencia de esfuerzo físico, mental y emocional. Este proceso de integración de la mujer al campo del trabajo, vino acompañada de una serie de implicaciones negativas muy conocidas como la desigualdad de género, presente en el sector laboral, íntimamente relacionadas con un desequilibrio en la asignación de responsabilidades de cuidado, de igual forma se presentan incrementos de la carga laboral en la mujer, destacándose también los indicadores en materia de fertilidad asociados a esta coyuntura. (Ilkharacan, 2012).

Enmarcados dentro de la temática, es importante destacar el significativo progreso en la formación y obtención de competencias profesionales de las mujeres y el enorme interés por participar en equidad de condiciones en la dinámica laboral, lo que hace vislumbrar la posibilidad de erradicar las desigualdades entre personas del sexo femenino y sus pares masculinos, pero la realidad es distinta, la elevada proporción de la oferta laboral femenina, no ha representado ninguna garantía para el posicionamiento de la mujer en el campo laboral. Es justo señalar que se avanza considerablemente en este sentido, pero en algunos casos se mantiene la injusticia social a pesar del enorme esfuerzo que realizan las personas del sexo femenino, producto de la cultura sexista presente, lo cual promueve la ausencia de perspectiva de género en las políticas de distribución de responsabilidades en el hogar,

Objetivos

Entre los objetivos principales del presente trabajo se destaca la evaluación que versa sobre la indagación de las causas que ocasionan que las mujeres, a pesar de su incorporación masiva al mercado de trabajo, la frecuente adscripción de las labores del hogar sea imputable a ellas, sin establecer políticas que incorporen a los hombres a estas actividades, sino en igualdad de condiciones, por lo menos con una representativa participación, que equilibre un poco los trabajos del hogar y los cuidados a su cargo.

La intencionalidad de la investigación se orienta fundamentalmente a la estimulación y promoción de la concordancia que debe existir entre el cumplimiento de las actividades laborales y el compromiso ineludible que tienen tanto hombres como mujeres de garantizar de igual forma el cumplimiento de las obligaciones domesticas y de cuidados.

Para alcanzar la meta anterior es fundamental la articulación de planes de acción enmarcados en la corresponsabilidad que debe prevalecer en las políticas del Estado, en sinergia con la sociedad, en aras de la promoción y concienciación en relación con la igualdad de género y el compromiso de las partes en la participación igualitaria en las labores del hogar y de cuidados. Lo que se busca es promover el derecho que asiste tanto a mujeres como hombres a la participación en actividades remuneradas, sin tener que necesariamente renunciar a las responsabilidades de carácter familiar. El objetivo finalista es lograr un equilibrio social que garantice que todas las personas sin distinción de género, puedan seleccionar diversidad de formas que les permitan combinar su vida laboral con las obligaciones familiares, enmarcadas en los nuevos paradigmas que privilegien la articulación fluida entre las actividades domesticas, familiares, de cuidado y laborales.

Para lograr el tan ansiado equilibrio entre hombre y mujeres en la participación igualitaria en el trabajo del hogar y de cuidado, se requiere que ambos se distribuyan el trabajo doméstico, sin machismo ni sesgos y que se entienda que esos estereotipos sociales que dicen “El trabajo del hogar es para las mujeres” “Muchachos con su mamá” “ A los mayores los debe cuidar una mujer”, deben ser erradicados y enmarcarse en un proceso evolutivo que promueva la equidad en esas labores, articulando esfuerzos entre las partes, desempeñando nuevos roles y coadyuvando con esa participación al crecimiento y desarrollo de la sociedad.

Estimaciones estadísticas

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (2014), plantea una realidad que amerita una exhaustiva revisión en materia de desigualdad de género, destacando en su informe anual que se requiere la implementación de líneas de acción fundamentalmente orientadas a la atención de la familia, en aras de garantizar la participación activa de la mujer en el sector laboral.

Especifica el informe que las mujeres presentan una probabilidad inferior al hombre para la ocupación formal de puestos de trabajo, así como también una perspectiva mayor para su incorporación a cargos en jornadas parciales y de estar en condiciones de subempleo por ausencia de horas. Establece también la investigación en referencia que “En la mayoría de los países de los que se dispone de datos, la proporción de mujeres en el empleo a tiempo parcial es más del doble que la de los hombres. Esas tasas más altas de empleo a tiempo parcial están asociadas con factores como la desigualdad entre los géneros en las funciones en la familia, la ausencia de instituciones para el cuidado de los ancianos y de guarderías infantiles adecuadas y asequibles”

Esta investigación exige la implementación de políticas más alineadas a las necesidades de las familias que no solo estimulen el equilibrio que debe existir entre el trabajo y la familia sino que más bien promuevan el incremento de la participación tanto de los hombres como de la mujeres en las actividades domésticas y de cuidado, concienciando a las partes sobre la importancia de equilibrar estas responsabilidades y no delegándolo exclusivamente en la figura de la mujer. Entre las estrategias que se plantean destacan las especificaciones legales sobre la flexibilidad de los horarios de trabajo, el incremento de la presencia de centros de apoyo y atención a los adultos con edades avanzadas y la garantía de la presencia de los centros para cuidado de niños y guarderías.

En los últimos años hemos sido testigos de importantes modificaciones en la concepción y visualización del mercado laboral, entre los que pudieran destacarse, la elevada presencia de mujeres en el sector laboral formal pero haciendo la salvedad de que esta es incompleta al no poder contar con una equilibrada condición laboral con respecto a las personas del sexo masculino.

Aunque necesariamente se deben resaltar los grandes avances en el fortalecimiento de competencias de las mujeres y mejoramiento de su desempeño profesional, lo rápido de su asimilación y el interés que constantemente muestran por equilibrar esa desigualdad y participar en equidad de condiciones, nos permite suponer que a muy corto plazo, pudiéramos presenciar la minimización de las tradicionales desigualdades entre hombres y mujeres. Pero en realidad la historia es otra y a pesar del inobjetable avance de la mujer en este sentido, su presencia a nivel ocupacional sigue dando de qué hablar.

Señala el PNUD (2014) que desde una perspectiva regional se vienen produciendo cambios sustanciales desde el punto de vista demográfico, acompañados de variaciones en la estructura interna de las familias, lo que ocasiona una nueva demanda y oferta de cuidados. Las formas tradicionales familiares han generado una multivariedad de situaciones en los hogares, en las que destaca la dualidad de ingresos y una elevada cantidad de hogares tipificados por la presencia de una mujer como único sostén de hogar. De forma simultánea se ha incrementado considerablemente la presencia de adultos con edades avanzadas en las distintas familias y en la gran mayoría de los casos su atención recae fundamentalmente en la mujeres, quienes deben compartir sus compromisos laborales con el trabajo doméstico y el cuidado de los adultos mayores, observándose muy poca solidaridad por parte del sexo masculino, generando un desequilibrio funcional en las familias, por el poco apoyo que existe entre los hombres y las mujeres en estas actividades.

Sociedad y equilibrio de género

La sociedad y el equilibrio de género hace referencia al rol que desempeña la mujer trabajadora dentro y fuera del hogar, enmarcado en el cumplimiento de sus tareas y asignaciones laborales, a la par del papel que tiene que librar como madre, esposa, cuidadora de sus mayores y en algunos casos teniendo que asumir también actividades académicas, porque generalmente en ella recae el compromiso del entorno familiar.

Se destaca así la imposición social que establece la dualidad laboral de la mujer, situación que las coloca en desventaja competitiva a nivel laboral producto del esfuerzo extraordinario que debe realizar para compaginar las labores del hogar, el cuidado de niños y adultos mayores y en algunos casos el embarazo con el desempeño laboral, lo que genera una presión excesiva en la mujer y un progresivo deterioro de la salud al disminuir considerablemente el tiempo que debe ser dedicado al reposo y descanso laboral.

Este tipo de situaciones están teniendo repercusiones desfavorables para las mujeres, para las personas que ameritan cuidados (niños, niñas, personas con discapacidad, adultos mayores), pero de igual forma atenta contra el crecimiento económico, las políticas de empleo, la productividad de las organizaciones y la sociedad en general. Es importante destacar que aunado a lo anteriormente descrito fortalecen las desigualdades de carácter socioeconómicas, así como de género, destacando entre sus particularidades que el que disponga de mayores recursos tendrá mayor accesibilidad a políticas de apoyo y de cuidados y por ende, disfrutarán de unas mejores oportunidades de desarrollo y participación social.

Resulta muy difícil intentar enfrentar la exclusión social, la desigualdad de género y la condición de pobreza en algunas familias, si no se considera con la relevancia e importancia del caso, la sobrecarga de responsabilidades laborales y familiares asociadas a la mujer y la poca participación del sector masculino en este tipo de actividades.

Es relevante destacar la percepción que sobre esta temática plantean Alonso, Biencinto, Gómez, González y Soliva (2009) quienes señalan cinco (5) macrofactores que tipifican la desigualdad de género en el empleo:

- ✚ Los estereotipos de género, definidos en el seno de una cultura patriarcal, establecen el comportamiento de hombres y mujeres alrededor de un “deber ser genérico” (Villarreal, 2001).
- ✚ La sobrecarga de responsabilidad doméstica y de cuidados de las mujeres.
- ✚ La falta de reconocimiento de autoridad y prestigio de las mujeres para la representación y la dirección.

- ✚ La cultura sexista de empresas y organizaciones.
- ✚ La ausencia de perspectiva de género en las políticas de empleo.

La segregación laboral es un fenómeno estructural y persistente del mercado de trabajo (Iglesias y Llorente, 2010), pero no debe percibirse como una realidad neutra o invariable. La situación de las mujeres se deriva de procesos de subordinación construidos históricamente

Trabajo y Familia: Minimización del desequilibrio de género

La concepción tradicional de la vida familiar, ha venido funcionando de acuerdo con los estereotipos tradicionales que establecen como patrón a seguir un modelo caracterizado por la figura del hombre como jefe del hogar, encargado de trabajar por una remuneración y garantizar la manutención de todas las personas que conformaban su entorno familiar. Como contraparte la mujer se encargaba de las tareas domésticas, cuidado y protección de los niños, personas con discapacidad y adultos mayores, con la particularidad de no recibir como contraprestación ninguna remuneración por la labor que realizaba.

En la medida que se mantenía el predominio del modelo familiar descrito anteriormente, el hombre jefe del hogar y proveedor de recursos para el sustento y la mujer responsable de las labores del hogar, las mujeres comienzan a exigir una mayor participación social, preparándose para el trabajo remunerado y solicitando mayor participación del hombre en algunas actividades del hogar, organizándose en una manifiesta búsqueda de división de responsabilidades y tareas entre la pareja.

Esta lucha incesante de la mujer y otros actores sociales, en la búsqueda del equilibrio de género, ha proporcionado resultados positivos para el sexo femenino, compartiendo roles de provisión de ingresos, lo que rompe con el modelo tradicional, generando un radical cambio social. Sin embargo los hombres se han negado a participar activamente en este proceso de cambio y no han asumido la responsabilidad que les corresponde en las actividades domésticas, todo lo contrario, mantienen su posición negada a participar en actividades que según algunos parámetros sociales, son exclusivos del sexo femenino. Esta situación ha generado una particularidad desde una perspectiva eminentemente socio-laboral y es que a pesar de que las mujeres tienen una mayor participación en el mercado del trabajo remunerado, siguen dedicando muchas horas a las actividades familiares y de cuidado, evidenciándose así una clara desigualdad de género, que afecta considerablemente la salud y el desarrollo de la mujer.

Si queremos entender la coyuntura descrita anteriormente, es importante intentar caracterizar este tipo de estructuras, en aras de minimizar la posibilidad de desigualdad y al mismo tiempo fomentar las líneas estratégicas que deben desarrollarse para su sinceración. Generalmente se tiene la concepción de que el hombre efectúe trabajo remunerado regularmente y en horarios completos y exigentes, mientras que la figura de la mujer es fundamentalmente concebida dentro de funciones y actividades con una alta presencia en el hogar, concentrando y dedicando la mayor parte de su tiempo al cuidado

y atención de las labores domésticas y de cuidado. Si está desempeñando actividades laborales fuera del hogar, su aporte económico se considera complementario del salario que percibe el jefe del hogar y por ende se percibe solo como un suplemento, siendo desvalorizado en algunos casos.

El deber ser de las estructuras familiares debería orientarse a la presencia de familias biparentales, caracterizadas por matrimonios o parejas formales, estables, comprometidas, sin que la mujer renuncie a la posibilidad de asegurar una existencia independiente desde el punto de vista económico, garantizando su protección y mantenimiento. En la actualidad no se percibe esta realidad muy frecuentemente, a pesar de los grandes avances que ha tenido la mujer desde el punto de vista de integración e igualdad laboral, la asignación de forma casi exclusiva de las obligaciones familiares y de cuidado sigue presente, delegándose en ellas la responsabilidad de contribuir con los gastos del hogar, pero simultáneamente asumiendo las obligaciones domésticas, lo que se traduce en una dualidad de responsabilidades laborales en la mujer, la remunerada, en su trabajo formal y la no remunerada, en su hogar, desempeñando roles que deberían ser compartidos con su pareja y no delegadas exclusivamente a ellas.

Es importante destacar también la coyuntura social caracterizada por la disminución de hogares extendidos, conformados por un gran número de personas en el entorno familiar, en donde hacían vida familiar padres, abuelos, tíos, entre otros, aumentando en la actualidad la figura de las familias monoparentales, conformados por hogares con una sola persona encargada y responsabilizada del trabajo remunerado y al mismo tiempo del cuidado de familiares, disminuyendo de forma considerable el tiempo que le pueden dedicar al cuidado u otras tareas reproductivas, además de la atención que deben brindar a los adultos mayores, situación que pone de manifiesto el altísimo grado de compromiso y responsabilidad que se le asigna a la figura de la mujer en estos tiempos.

Conciliación de la corresponsabilidad

Si queremos establecer políticas orientadas a equilibrar las responsabilidades familiares entre los géneros, se debe concebir la figura conciliatoria como una figura que por derecho nos permite, sin restricciones de ninguna índole, el uso del tiempo dentro de los parámetros que nos exigen las obligaciones laborales y el entorno familiar, es la posibilidad real de poder utilizar el tiempo libre que nos pueda quedar, para utilizarlo libremente y no condicionarlo a ninguna actividad en particular.

La sociedad actual nos limita la posibilidad de poder aludir la acción conciliatoria, sin necesariamente acudir al concepto de corresponsabilidad. Dos posiciones estrechamente vinculadas, especificando la condición de corresponsabilidad la aceptación en igualdad de condiciones por parte de los hombres como de las mujeres, en similares posiciones decisorias, garantizando sus derechos, oportunidades y responsabilidades, asociados al cumplimiento de las actividades domésticas, familiares y de cuidados.

La conceptualización de la corresponsabilidad y la conciliación, se muestran como una multivariada, tipificada por un altísimo porcentaje de factores involucrados entre destacándose entre ellas la figura familiar, los trabajadores, proveedores, empleadores, sector público, proveedores de servicios públicos, entre otros, en concordancia con el trabajo como valor agregado, el entorno familiar, el cese laboral, la responsabilidad del cuidado de personas dependientes, presentándose estos elementos como factores esenciales para garantizar las líneas de acción que permitan efectuar los cambios que dinamicen y equilibren los comportamientos de los actores involucrados en el proceso de atención y responsabilidad familiar y de cuidados.

Políticas públicas de trabajo y familia

Le corresponde a la figura del Estado la promoción y protección de todo el marco jurídico que sirve de soporte a los ciudadanos de un país, la resolución de sus problemas y la planificación estratégica que coadyuva al mejoramiento de los procesos existentes en cada nación. Actualmente se ha convertido en una necesidad impostergable la resolución de la problemática de desigualdad que afecta la figura de la mujer en relación con la corresponsabilidad entre las actividades que les exige el mercado laboral y la doble función que tiene al tener que obligatoriamente asumir el rol del mantenimiento y cuidado de todos los procesos vinculados a las actividades domésticas y de cuidados, situación que la coloca en una posición desventajosa con respecto a los hombres, desde una perspectiva que no solo debe ser visualizada desde el punto de vista laboral, sino bajo un enfoque de calidad de vida y deterioro progresivo de la salud de las mujeres por el exceso y la dualidad de trabajo.

Cuando se adiciona el tiempo que las mujeres utilizan diariamente en sus actividades laborales remuneradas con el que dedican a la protección, mantenimiento y cuidado de la familia, se evidencia claramente la diferencia en ese sentido con respecto a los hombres, mostrándose claramente la desigualdad de género que impera actualmente en esa materia. Esta situación, totalmente desfavorable para las mujeres, trae como consecuencia el que dispongan de mucho menos tiempo para dedicárselo a la familia, su participación social, actividades de recreación y el merecido descanso, tan necesario para repotenciar el organismo y garantizar la salud.

Afortunadamente se ha venido reconociendo la imperiosa necesidad de garantizar la protección de todas las personas que conforman el entorno familiar en aras de brindarles una convivencia ajustada al derecho que los asiste, de tal manera que no se vean en la necesidad de renunciar a ese disfrute por razones de exceso de trabajo. En este mismo orden de ideas, se debe promover la participación activa del padre en la convivencia familiar y en los cuidados que allí se deriven.

La Sociedad como garante de la acción.

La sociedad civil, las organizaciones no gubernamentales y las diversas instituciones que la integran, destacando más enfáticamente aquellas cuyo fin primordial se orienta al apoyo de las mujeres, juegan un papel fundamental para la erradicación de los agentes discriminatorios y en los procesos que avanzan hacia una sociedad más justa,

equilibrada, igualitaria y más plena. El rol protagónico que les corresponde asumir exige igualmente el agotamiento de todos los recursos para garantizar que la conciliación y la corresponsabilidad social, se enmarquen siempre en los distintos debates públicos, asumiendo una figura de liderazgo para que eso no se convierta en letra muerta, sino más bien que se pueda conseguir su incorporación dentro de las políticas públicas.

Materiales y Métodos

La metodología utilizada en el presente trabajo se desarrolló fundamentalmente a través del estudio de casos, bajo un enfoque cualitativo, basada fundamentalmente en el análisis exhaustivo de bibliografía e informes técnicos de alto nivel, relacionado con la temática en estudio. Para desarrollar temáticas orientadas a al campo laboral, desde una perspectiva crítica, analítica y fundamentalmente sistémica, es imprescindible visualizar previamente su contexto socio-laboral y la forma como estos vinculan los métodos de inclusión de las personas al ambiente organizacional. De acuerdo con lo planteado es necesario la articulación de políticas conducentes a garantizar el equilibrio que debe existir entre hombres y mujeres en los diversos procesos del trabajo y como de manera simultánea, puedan lograr la equidad necesaria para el cumplimiento de las obligaciones familiares, domésticas y de cuidado, evaluando al mismo tiempo los diversos factores de desigualdad que pudieran estar presentes en el proceso, afectando negativamente y promoviendo la desigualdad de género en ese sentido.

Los estereotipos que tipifican algunas culturas vienen jugando un rol fundamental en la diversidad de criterios orientados al equilibrio de género en los procesos de integración laboral, estableciendo modelos de comportamientos que deben seguirse por hombres y mujeres, atendiendo a parámetros preestablecidos, sin ser evaluados bajo una perspectiva holística, enmarcando el deber ser a la sobrecarga de responsabilidades domésticas y de cuidado de personas mayores y niños a las mujeres, salvo excepciones que escapan a la intencionalidad de la temática que aquí planteamos. Las responsabilidades de cuidados de las personas a cargo (mayores y niños) han sido estudiadas como predictores de la satisfacción laboral, encontrando que el cuidado de mayores y niños se relaciona con diferentes aspectos de la satisfacción en el trabajo (Buffardi, Smith, O` Brien y Erdwins, citados por Martínez, 2009).

. Resultados

A pesar de los avances en materia de inserción laboral de las mujeres, este no ha ido acompañado de la obligatoria y necesaria corresponsabilidad de los hombres respecto al trabajo reproductivo. Cualquier línea de acción que se pretenda implementar en la búsqueda de soluciones a esta problemática, debe iniciarse bajo la premisa de que esta coyuntura está generando una problemática que incide desfavorablemente en las mujeres, sesgándolas laboralmente. Como afirma Nuño (2010), las trabajadoras integran en su día a día el dilema que representa la conciliación ya que el espacio público sigue organizándose de una forma irresponsable, tomando decisiones con subjetividad y

dejando la obligación familiar, doméstica y de cuidados, bajo la responsabilidad predominantemente femenina, afectando considerablemente su salud y calidad de vida.

El rol que debe ejercer el Estado juega un papel histórico, no limitando la ejecución de sus líneas estratégicas esencialmente hacia procesos conciliatorios, sino más bien planteadas, visualizadas y ejecutadas, bajo una perspectiva holística, sin sesgos, en un sentido mucho más extenso, que incluya un proceso de atención integral que involucre la participación de todos los actores

En la actualidad, se hace necesario el aporte de ambos miembros de la pareja y en los casos de grupos con pobreza más evidente, la participación también de los hijos y otros miembros que puedan agregar valor al grupo familiar.

Un indicador que necesariamente debe ser considerado es la creciente presencia de mujeres asumiendo el rol de jefe de familia. Muchos hogares en la actualidad dependen exclusivamente de los ingresos de una mujer, que asume el rol de mantenimiento y sostén de la familia, sin el apoyo económico de una pareja. La importancia que para la mujer tiene el desempeñar labores remuneradas de carácter formal, adquiere un valor mayor cuando producto de la ruptura de una relación de tipo conyugal, los hombres no asumen su responsabilidad parental y dejan la responsabilidad de la familia exclusivamente a la mujer. Esto amerita que la mujer, trabaje en la calle y regrese a cumplir con el resto de las obligaciones familiares, domésticas y en algunos casos de cuidados, lo que representa una situación extremadamente complicada para la figura femenina, colocándola en una desventajosa situación social y necesariamente influyendo negativamente en el proceso de desarrollo socio-económico de su respectivo país.

Conclusiones

Ante la poca frecuencia y debilidad en las políticas públicas y de servicios orientados a garantizar la conciliación entre la vida laboral y familiar, las líneas estratégicas provienen fundamentalmente del sector privado, de grupos familiares involucrados con la temática planteada y por organizaciones de apoyo a la figura de la mujer. Estos factores que buscan garantizar la equidad entre las partes, se caracterizan por estimular y promover extenuantes acciones, que en muchos casos no agregan ningún valor y progresivamente se van desgastando en el tiempo.

Se mantiene la situación que establece la dedicación, casi que con carácter de exclusividad, de la ejecución del trabajo doméstico y de cuidados, por parte de la figura femenina, manteniéndose la división social en el trabajo, impuesta por los estereotipos sociales, como un elemento discriminatorio indiscutible y casi que incuestionable.

Se deja claramente en evidencia que los procesos relacionados con el ámbito laboral, tienen que desarrollarse en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres.

Se debe promover la participación activa de los hombres en todas las actividades derivadas de las obligaciones familiares, domésticas y de cuidados.

Es necesario mencionar que el crecimiento socio-económico de los países se ve seriamente afectado por la desigualdad de género, motivado a la subutilización de la figura del hombre como actor coadyuvante y garante del equilibrio familiar y social y de manera simultánea por la dualidad laboral que tiene que asumir la mujer, situación que la obliga a trabajar en una proporción muy superior a los hombres y asumiendo la responsabilidad integral de la gran mayoría de las actividades que tienen que ver con la familia, labores domésticas y de cuidados.

No se puede asumir que las estrategias que contribuyan a solucionar esta problemática provengan del sector privado. El Estado debe asumir su rol protagónico y la sociedad en general no puede convertirse en un espectador más, sino que debe aportar opciones de mejoras y agregar valor en aras de minimizar la desigualdad de género

Referencias bibliográficas

Alonso, I, Biencinto, N., Gómez, R., González, A. & Soliva, M. (2009). *Los factores de desigualdad de género en el empleo*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Recuperado el 3 de septiembre, 2011, de http://www.mtin.es/uafse_2000-2006/equal/descargas/Folleto2-Igualdad-genero-empleo.pdf.

Iglesias, C. & Llorente, R. (2010). Evolución reciente de la segregación laboral por género en España. *Revista universitaria de Ciencias del Trabajo*, 11, 81-105..

Ilkcaracan, Ipek (2012) 'Why So Few Women in the Labor Market in Turkey?' *Feminist Economics* 18(1): 1-37

Martínez, M (2009). *Género y Conciliación de la Vida laboral y Familiar: Un análisis Psicosocial*, Universidad de Murcia. Murcia, España.

Nuño Gómez, L. (2010). *El mito del varón sustentador. Orígenes y consecuencias de la división sexual del trabajo*. Barcelona: Icaria.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2014). *Objetivos de Desarrollo del Milenio: Informe de 2014*. Nueva York, Estados Unidos

Villareal Montoya, C. (2001). *Profesionales de orientación y la perspectiva de género en Costa Rica*. Educación. *Revista de la Universidad de Costa Rica*, 25 (002), 49-58.