

# 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

REG  
CUT.  
BIBLIOTECA

**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](mailto: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](mailto:cem@cem.cl)

BIBLIOTECA - FLACSO - CEM	
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
<b>Presentación, debate y conclusiones del seminario-taller: Estrategias de conciliación, familia y trabajo con perspectiva de género</b> <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

# PRESENTACION, DEBATE Y CONCLUSIONES del Seminario-taller: Estrategias de conciliación, familia y trabajo con perspectiva de género

José Olavarría\*

Catalina Céspedes R.\*\*

## I. Registro de las actividades

El Seminario-taller: "Construyendo estrategias de conciliación familia y trabajo, con perspectiva de género", se realizó el día 15 de diciembre del 2000, en el Goethe Institut. La organización, producción y ejecución de esta actividad estuvo a cargo de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO-Chile, por encargo del Servicio Nacional de la Mujer Metropolitano.

Este Seminario-taller generó un espacio de información, reflexión y de propuestas acerca de estrategias que contribuyen a conciliar la vida familiar con la laboral, con el propósito de disponer de una propuesta intersectorial para atender al tema, con perspectiva de género, en el ámbito regional.

Se creó un espacio donde se destacaron los principales factores que generan las tensiones entre lo familiar y lo laboral, afectando la calidad de vida de mujeres y hombres en el mundo urbano, especialmente en la Región Metropolitana, así como sus manifestaciones en la vida cotidiana de las personas y estrategias que podrían implementarse para superar dichas tensiones.

La actividad constó con una asistencia que superó las ochenta personas. Entre ellas se contaban autoridades regionales, académicos/as, representantes de ONGs y fundaciones, de organizaciones gremiales y sindicales, entre otras.

La apertura del Seminario-taller estuvo a cargo de la Directora del Servicio Nacional de la Mujer Metropolitano, María de la Luz Sandoval y de la Teresa Valdés, Subdirectora Académica de FLACSO.

---

\* Sociólogo. FLACSO-Chile.

\*\* Socióloga. FLACSO-Chile.

La metodología utilizada fue de tipo seminario-taller que constó de dos partes. La primera un panel de cuatro expertos que expusieron sobre las preguntas que guiaban el evento, la relación entre trabajo y familia en el mundo urbano moderno y las propuestas para el diseño de estrategias de conciliación trabajo y familia, en especial en la Región Metropolitana.

Desde el mundo académico Ximena Díaz, investigadora del Centro de Estudios de la Mujer, destacó la importancia de entender la conciliación familia y trabajo y las diversas formas y estrategias desplegadas para articularlas hoy, a la luz de los profundos cambios económicos, sociales y culturales. José Olavarría, investigador de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, enfatizó las transformaciones histórico - culturales que dieron origen, en los varones, a la identidad de padre/proveedor que está en crisis y cómo ésta se ha visto cuestionada, con problemas e implicancias sociales para las relaciones de género y las identidades de hombres y mujeres.

Ana Bell, dirigente de la ANEF, se refirió a la necesidad de que las trabajadoras asalariadas tomen conciencia de la importancia de su sindicalización para que sean consideradas sus demandas por más tiempo para la familia, el ocio, la recreación y la acción social y que, tanto varones como mujeres, compartan las responsabilidades familiares, doméstica y de la crianza y cuidado de los hijos. Haydeé Moreno, dirigente de CONUPIA, dio a conocer las dificultades laborales a que se enfrentan las mujeres micro y pequeñas empresarias, especialmente en lo referente a la discriminación con los varones y los beneficios y dificultades que este tipo de empleo genera para la conciliación entre la vida laboral con la familiar.

Con el fin de ahondar en las problemáticas propias de la Región Metropolitana, se realizaron tres mesas simultáneas de trabajo acerca de la conciliación familiar y laboral, con una especialista en cada mesa que presentó una ponencia y un/a coordinador/a de FLACSO que ordenó el debate. Posteriormente, desde los contenidos abordados en el panel y la ponencia, cada mesa de trabajo discutió y formuló propuestas viables para conciliar familia y trabajo, según la temática que trató.

La Mesa N°1 tuvo como tema "Las relaciones de género, vida en ciudad y problemáticas urbanas". Expuso María Soledad Saborido, de COBIJO, y coordinó Teresa Valdés. El tema de la Mesa N°2 fue "Efectos del empleo en políticas de conciliación de la vida laboral y familiar", la expositora fue Verónica Oxman, del Ministerio del Trabajo, y el coordinador fue Gabriel Guajardo. Por último, la Mesa N°3 abordó el tema de "La conciliación vida laboral y familiar: un desafío para

las políticas de igualdad de oportunidades", donde expuso Patricia Silva, del SERNAM, y coordinó Pamela Díaz-Romero.

El cierre del Seminario-taller lo hicieron la Teresa Valdés, Subdirectora Académica de FLACSO, la Directora del Servicio Nacional de la Mujer Metropolitano, María de la Luz Sandoval y la Carolina Bustos, Fiscal del SERNAM.

Todos/as los/as expositores/as, del panel y las mesas, redactaron un documento acerca de su ponencia con el fin de incorporarlos al presente informe final. Cada uno/a se refirió, desde la perspectiva del área en que es experto/a, a los factores que están facilitando o dificultando la compatibilidad entre trabajo y familia, y la forma en que estos factores se manifiestan en la Región Metropolitana.

Se contó siempre con la colaboración de la Sra. Orietta Marambio y de la Sra. Elena Andrade, del SERNAM Metropolitano, lo que permitió el pleno logro de los objetivos propuestos en esta actividad.

El responsable de este Seminario-taller por FLACSO, fue José Olavarría y su asistente la socióloga Catalina Céspedes, a quien se debe gran parte del esfuerzo en la realización del evento. En la producción colaboró el personal de FLACSO.

## II. Temas relevantes tratados en el Seminario-taller

### 1) Antecedentes históricos

#### a) **La conciliación histórica entre trabajo y familia**

A partir de la revolución industrial, y particularmente en el sector urbano, se produjo la separación de casa y trabajo, del lugar donde se vive y el espacio de la producción; se fue conformando la diferencia entre lo privado y lo público, que apunta a separar ámbitos de acción de mujeres y hombres, del poder y del afecto. Paralelamente comenzó a consolidarse la familia nuclear patriarcal, que respondió a los requerimientos de la economía -reproduciendo la fuerza de trabajo- y a las políticas de policía de las familias que buscaron el disciplinamiento de la vida familiar de los sectores pobres urbanos a través de la constitución de familias nucleares, con el padre/patriarca como proveedor, con salario familiar y jefe de la familia y la madre en lo doméstico y la crianza de los hijos, administradora y responsable del hogar y la unidad de la familia. Este tipo de familia fue idealizada como modelo normativo, especialmente en el siglo XX, asumida como "normal" y

"natural" e ideologizada su existencia con la teoría de los roles sexuales. Es así como la significación que tomaron el trabajo y familia, desde ese momento para hombres y mujeres, estuvo directamente asociado a la organización del trabajo y al tipo de unidad familiar en que se ejerció la conyugalidad y la paternidad.

Este modelo permitió asegurar la reproducción de la fuerza de trabajo social y la consolidación de un tipo de familia nuclear. Cuando, a comienzos del siglo XX, condiciones de vida y de trabajo extremas amenazaron la sobrevivencia de quienes constituían la masa de trabajadores en el país, así como de sus familias, el Estado asumió un rol activo en la reproducción social a través de políticas redistributivas de los ingresos y de políticas públicas, sobre todo en el plano de la salud, educación, vivienda y en el de las regulaciones y fiscalización del cumplimiento de las normas laborales. Se conjugó, así, la ecuación que garantizó la reproducción ampliada de la fuerza de trabajo y de estos núcleos familiares, pero la conciliación entre esos espacios descansó en el trabajo no remunerado e invisible de la mujer al interior del hogar y en el salario familiar del varón.

#### **b) La economía de mercado y el Estado subsidiario**

Hasta la década del setenta operó la conciliación trabajo y familia de acuerdo al modelo de desarrollo que había logrado un amplio consenso en el país. Pero con el golpe de Estado y el gobierno militar las bases en que se había sustentado el acuerdo histórico fueron modificadas. Se cuestionó el modelo de desarrollo, la participación de los distintos actores en la economía y se impuso un modelo de economía de mercado, con apertura de la economía. Este cambio modificó sustancialmente el papel asignado al Estado en la economía durante las décadas anteriores, liberalizó los mercados y eliminó las regulaciones, entre ellas las existentes en el mercado de trabajo a través de la legislación del trabajo. Con el régimen militar se instaló un modo flexible de adaptabilidad de las empresa y el Estado perdió su rol de agente central, disminuyó su tamaño y su capacidad interventora en la economía, centrándose especialmente en las políticas macroeconómicas y en los problemas de pobreza más extrema. Esta política estuvo sustentada a través de diversos recursos administrativos, jurídico, policiales y eliminó todo tipo de oposición a los cambios.

Paralelamente hacía crisis el sistema de producción fordista que había acompañado el desarrollo del país hasta la década de los setenta.

La apertura de la economía de nuestro país fue sentida por las familias, especialmente dada la inestabilidad laboral que este proceso produjo. Generó una fuerte

flexibilidad del insumo del trabajo (gran variable de ajuste en los ciclos económicos) y, además, no había políticas de Estado que protegieran al trabajador asalariado. Desde el momento del golpe y luego con las reformas de los ochenta al Código del Trabajo se impidió la acción colectiva de los trabajadores a través de sus sindicatos y negociación colectiva, entre otras, como un mecanismo para defender sus intereses, dando paso a mecanismos individuales para solucionar los problemas laborales.

## **2) Las consecuencias del modelo de libre mercado en el trabajo y las familias**

Las bases sobre las que se había estructurado la organización del trabajo fueron modificadas: el contrato de trabajo, el salario familiar, la jornada de trabajo, la sindicalización, la negociación colectiva, las instancias tripartitas y la estabilidad en el lugar de trabajo. Se afectó el orden salarial y con ello el orden familiar y la familia nuclear patriarcal que era la su contraparte complementaria. Ambos permitían, por un lado la reproducción de la fuerza de trabajo y por otra la consolidación de núcleos familiares.

Con la economía de mercado que se estableció, el Estado abandonó su papel de agente activo en la redistribución de la riqueza y el nuevo modelo, pese a que generó y genera mayor riqueza, fue y sigue siendo profundamente regresivo en la distribución de ésta, acrecentando las diferencias entre los sectores extremos de la población. Con el fin de la dictadura y el inicio de los gobiernos democráticos se aprobó una reforma tributaria que ha logrado grados de redistribución de ingresos, especialmente para sectores pobres y de extrema pobreza.

En todo este período las condiciones de trabajo se precarizaron. Para un porcentaje importante de la población tener un trabajo remunerado no supuso salir de la pobreza, porque el nivel de ingreso era y sigue siendo menor al mínimo necesario para superarla. Las políticas de los últimos diez años permitieron a un porcentaje importante de la población salir de la marginalidad y la pobreza, pero los valores de pobreza aún siguen siendo altos.

Con la instalación del sistema de producción flexible en la organización del trabajo las empresas se adaptan a un entorno económico abierto, altamente cambiante y competitivo. Para ello toman medidas tanto de flexibilidad externa, traspasando parte importante del trabajo a pequeños talleres o a terceros que a su vez contratan mano de obra, externalizando la producción; así como medidas de flexibilidad interna: mediante recalificación, polivalencia, uso intensivo y extensivo del tiem-



po de trabajo de sus trabajadores. Estos procesos son revisados constantemente, en especial cada vez que se produce una crisis, se modifican los procesos productivos, se reevalúa al personal según el costo-beneficio que tiene para la empresa, afectando a los trabajadores que llevan una mayor cantidad de años en ese puesto de trabajo.

La inestabilidad en el puesto de trabajo, por la flexibilización laboral, ha sido otra de las características de este modelo. Una de las dimensiones más importantes a las que alude la flexibilidad interna se refiere a las nuevas formas de organización del tiempo de trabajo y la erosión de la jornada laboral normal, dimensión que cambió profundamente las relaciones laborales y la organización de la vida cotidiana.

La falta de continuidad en el empleo ha repercutido en los aporte previsionales para la vejez, en las prestaciones de salud y en el acceso a la vivienda social para una parte importante de la población y las familias.

Para los hombres esta nueva situación ha precarizado su condición de proveedor principal con un salario estable y permanente, sea porque sus funciones se han externalizado, debilitando sus fuentes de trabajo, o porque debe someterse a constantes evaluaciones internas, con el riesgo de quedar excluido.

En cuanto al uso de tiempo de trabajo, éste es un reflejo fiel de la redistribución de tareas, de las desigualdad sociales e inequidades de género. Chile representa una de las cifras más altas en cuanto jornada de trabajo en el mundo, sea porque las personas trabajan tiempo extraordinario o porque realizan funciones anexas a su cargo. Esto es en gran medida aceptado implícitamente por trabajadores y empleadores. Los propios trabajadores se ven incentivados a trabajar sobretiempo, pues pueden obtener mayor ingreso cuando los salarios son bajos, en muchos casos con horas de permanencia no registradas y uso generalizado de sistemas de turnos que cambian mensualmente. Este mecanismo permite a los empleadores, por su parte, tener recursos humanos disponibles constantemente. Todos estos aspectos son perturbadores de la vida cotidiana. Para la conciliación de familia y trabajo una jornada laboral extensa implica menos tiempo para la vida la familiar.

Asimismo, la extensión actual de la jornada de trabajo corresponde a la establecida en los primeros decenios del siglo XX. Chile no ha seguido la orientación general de reducción progresiva del tiempo de trabajo, registrando en la actualidad un promedio de 2700 horas de trabajo al año, uno de los más altos del mundo (OIT). Se mantiene en el país, en términos más o menos similares, la norma míni-

ma de las 48 horas semanales obtenida a comienzo del siglo pasado bajo la presión del movimiento obrero.

La derogación de parte importante de los recursos legales para negociar en condiciones más equitativas ha impedido negociaciones que tiendan a superar las cuestiones antes mencionadas. Y ello ha acentuado la desarticulación sindical y el desconocimiento de la organizaciones sindicales, tanto por temor a represalias, como a los posibles logros que puede obtener.

### **3) Los cambios demográficos y las familias**

Paralelo a las modificaciones de las condiciones de trabajo se observan cambios demográficos importantes que dicen relación con la constitución de núcleos familiares, su estabilidad, capacidad de reproducirse y ejercicio de la paternidad. Se constata una disminución en la tasa de natalidad, en la tasa de reemplazo de las madres, en las tasas de nupcialidad, en el incremento de las sentencias de nulidades matrimoniales e incremento de hijos nacidos vivos fuera del matrimonio.

A diferencia de los cambios en la economía y en las condiciones de trabajo, en el ámbito familiar -pese a las profundas modificaciones que se observan- prácticamente no se ha legislado y las modificaciones al Código Civil son mínimas. En general ellas han sido promovidas por el SERNAM, al incorporar parte de la agenda del movimiento de mujeres y el feminismo a la agenda pública nacional, y la ratificación de convenciones internacionales sobre derechos humanos de las mujeres y de los niños.

Estos cambios en la economía, en el mercado del trabajo y en las condiciones de trabajo han removido las bases en las cuales se asentaba la conciliación entre trabajo y familia (la familia nuclear patriarcal). El trabajo asalariado del varón, eje de la vida familiar y que permitía y sigue permitiendo en muchos casos la articulación de lo público y lo privado y la división sexual del trabajo, ha entrado en crisis. La incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo desvanece la separación de lo público y lo privado y cuestiona la división sexual del trabajo. En definitiva entra en crisis la conciliación histórica, por las nuevas demandas de un modelo de desarrollo que plantean de otra manera la reproducción de la fuerza de trabajo y, a primera vista, no se cuestiona sobre la reproducción de las familias.

Para muchas de las empresas, especialmente las medianas y grandes ya no se requerirían trabajadores permanentes efectuando el mismo trabajo por años, sino

por el contrario trabajadores polivalentes, con capacitación permanente, que pueden ser reemplazados en cualquier momento o excluidos si su función ya no es necesaria. La reproducción de la fuerza de trabajo estaría focalizada más en la capacitación y la polivalencia, que en los núcleos familiares que reproduce a las personas. Las familias pasan a ser un problema privado de los integrantes de éstas, donde el Estado no interviene, salvo en situaciones de pobreza y marginalidad, llevando a que cada familia sobreviva con sus propios recursos.

#### **4) Autonomía e incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo**

En las últimas décadas, como consecuencia de las políticas de ajuste, se produjo una incorporación masiva de las mujeres y se prevé que seguirá creciendo. Para muchos hogares la integración de la mujeres se convirtió y convierte en una necesidad de sobrevivencia o condición para mejorar la calidad de vida, llevándolas a éstas a aceptar en múltiples ocasiones puestos de trabajo precarios.

Pero las relaciones de género al interior de la pareja, al no ser igualitarias, impiden a las mujeres la autonomía suficiente para salir al mercado de trabajo o tienen que hacerlo en condiciones muy desmedradas. Los hombre, en general, no realizan trabajo doméstico, no hay tareas compartidas entre varones y mujeres al interior de la vida familiar.

El principal problema que las mujeres plantean, para incorporarse al mundo del trabajo, es la imposibilidad de compartir las responsabilidades domésticas y la crianza y cuidado de los hijos, restringiéndoles su disponibilidad de tiempo. La conciliación sigue siendo un problema principalmente de las mujeres y éste es su principal obstáculo para integrarse al mundo del trabajo, la mayoría no trabaja remuneradamente, lo hace en forma eventual o temporal, o sólo en ciertos períodos de su vida. En las mujeres de escasos recursos la problemática se acentúa fuertemente, producto de su bajo nivel de escolaridad, los salarios a los cuales pueden acceder -que son muy bajos- y no tener forma de delegar las tareas domésticas. En muchos casos no les compensa su salida del hogar.

En general, las estrategias 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; que en muchas ocasiones consiste en el reemplazo de una mujer por otra.

Las mujeres de sectores populares y de sectores medios, en una importante proporción, no cuentan con apoyo externo que les permita delegar las tareas del hogar, sea en un miembro de su familia o de organizaciones sociales o gubernamentales. La falta de guarderías y jardines infantiles en las comunas o de escuelas cerca de los lugares donde las familias habitan, es un impedimento para que la mujer concilie la vida familiar y laboral.

Una de las más importantes reivindicaciones de las mujeres ha sido el reconocimiento de que el tiempo no es elástico, especialmente para aquellas mujeres que trabajan en forma remunerada fuera del hogar y que al mismo tiempo son madres, esposas y dueñas de casa. La tendencia observada a una mayor incorporación de mujeres al mercado laboral se ha producido sobre la base de una concepción que supone la elasticidad del tiempo de las mujeres, quienes pueden llegar a trabajar hasta veinte horas diarias, si se considera en conjunto el tiempo dedicado al trabajo productivo y al trabajo reproductivo.

La autonomía económica de las mujeres, fruto de su incorporación al mercado de trabajo, constituye el eje central de sustentación de las políticas de equidad de género en este campo. Pero es importante señalar que su incorporación -pese a la precariedad de sus ingresos y puestos de trabajo- es la que le está dando algún sustento a la actual conciliación entre vida familiar y trabajo. Puesto que si bien la falta de tiempo disponible para la vida familiar es una realidad compartida por igual entre hombres y mujeres trabajadores/as, pareciera ser que la conciliación de la vida laboral y familiar sigue siendo un problema principalmente de las mujeres y no de los trabajadores en su conjunto.

Los procesos antes descritos plantean la reformulación de las identidades de género -cómo ser varón, o ser mujer- y de las relaciones entre éstos. Implica entender el doble movimiento que se ha comenzado a producir, por un lado las mujeres se están encontrando a sí mismas en el espacio público del trabajo y los hombres comienzan a integrarse, quiéranlo o no, en el espacio privado de la familia. La participación de las mujeres en la economía, el aumento de sus niveles educativos, los modelos femeninos que irradian los países de mayor desarrollo han dado lugar a un proceso de afirmación de las mujeres como sujetos de derecho, a un proyecto de desarrollo autónomo, estimulando cambios en las representaciones de lo femenino y lo masculino. El trabajo aparece como un valor, un derecho y una aspiración legítima de las mujeres, muy particularmente de las jóvenes. Entre los hombres una porción creciente demanda por mayor intimidad y cercanía afectiva con su pareja e hijos, especialmente durante la crianza y acompañamiento de los hijos en la infancia y adolescencia. Diversas opiniones dan cuenta de los cambios, al menos a

nivel de discurso, y de las percepciones respecto a las imágenes de género.

Las mujeres han avanzado progresivamente en la conquista de derechos que fortalecen su ciudadanía y apuntan a superar la discriminación y la exclusión. Se puede constatar ello en la ratificación de diversas convenciones para eliminar todo tipo de discriminación contra la mujer, reconocer sus derechos humanos, eliminar la violencia doméstica; en los Planes de Igualdad de oportunidades y políticas públicas generadas desde el SERNAM, programas orientados a grupos más vulnerables de mujeres: temporeras, jefas de hogar, entre otras.

Sin embargo, para que estas nuevas identidades sean posibles se debe generar cambios tanto a nivel de las relaciones de género al interior de la familia como en la estructura social (en el mundo laboral, en la distribución espacial, en los tiempos de traslado, entre otras). Para una verdadera conciliación entre familia y trabajo, la organización del trabajo debe permitir que hombres y mujeres puedan cumplir en forma óptima con las responsabilidades familiares y como resultado se logre una relación armónica entre la vida familiar, la vida laboral y la equidad entre hombres y mujeres.

## **5) Empleo, flexibilidad y trabajo parcial**

En Chile no se observa la tendencia europea a aumentar el empleo mediante la reducción de jornadas de trabajo y la creación de empleos de tiempo parcial - equivalentes en su remuneración a la jornada completa-, debido fundamentalmente a los bajos niveles de remuneraciones y a la falta de un sistema de protección social que permita asegurar alternativas tales como la reducción de la jornada de trabajo, el trabajo de tiempo parcial o por turnos. Tampoco se observa la tendencia a generar otras estrategias de gestión empresarial, basadas por ejemplo en la 'calidad total', que aunque no teniendo como objetivo las políticas de conciliación entre vida laboral y familiar, tienen el efecto de ser liberadoras de tiempo de trabajo y, por tanto, facilitarían la generación e implementación de este tipo de políticas.

Desde los organismos gubernamentales además, se ha priorizado la disminución de las tasas de desempleo mediante la generación de programas de empleo de contingencia dirigidos a trabajadores jefes de hogar (mujeres y hombres) que se encuentran cesantes.

Generalmente se ha inducido a las mujeres a buscar espacios laborales que les permitan mayor flexibilidad para conciliar la esfera privada con el trabajo. El

trabajo flexible proporciona una posibilidad para la mujer de ingresar al mercado laboral por la compatibilidad que tiene este tipo de trabajo con las tareas domésticas, pero el costo es la desprotección social, el no reconocimiento de su condición como trabajadora y escaso o casi nulo trabajo en equipo. Esto ha llevado a que las mujeres tengan empleos transitorios, con menor remuneración y sin ninguna seguridad en el empleo; son trabajadoras que fundamentalmente pierden sus derechos laborales, aunque el trabajo realizado sea tan dependiente como un trabajo asalariado normal. Estas trabajadoras tienen horarios que incluyen fines de semanas, festivos y noches, lo cual saca a la mujer de la casa en los momentos en que la familia tiene mayor posibilidad de compartir. Las mujeres de más escasos recursos concilian trabajando en los tiempos en que el esposo o la pareja está en el hogar. Consiguen trabajo a costa de precarizar la atención del hogar. Es un tipo de trabajo invasivo de todos los espacios de la vida personal.

El trabajo a tiempo parcial ha engendrado, en parte considerable de la fuerza de trabajo femenina, un verdadero proceso de pauperización. Las mujeres buscan trabajo a tiempo parcial porque no tienen opción a trabajar tiempo completo. Así el tiempo parcial, que parece ser una oportunidad, se transforma para muchas en una trampa.

Asimismo, la jornada parcial estaría destruyendo las jornadas completas. Durante 1998 disminuyeron significativamente las jornadas completas y aumentaron las jornadas parciales en hombres y mujeres, más en hombres todavía. Ese es un hecho que no se puede ignorar.

Lo que se plantea con fuerza en la modalidad de tiempo parcial es cómo asegurar que efectivamente a los trabajos de tiempo parcial se les pague al equivalente de los trabajos de tiempo completo.

## **6) Sindicatos, negociación y mujeres**

Durante la dictadura las demandas por la democracia, la defensa de la vida y los derechos humanos fueron superiores a cualquier otra demanda. El movimiento sindical también se abocó a ello, pero tuvo dificultades por la represión que sufrió y por no tener suficiente claridad para responder a los desafíos que emergieron de las nuevas formas de organización de la producción y el trabajo. Predominaba un pensamiento sindical ortodoxo hegemónico que no percibía los cambios en su mayor amplitud ni sus consecuencias. Desde la perspectiva de las organizaciones sindicales éstas quedaron muy debilitadas. La sindicalización es baja, la negociación colectiva con cobertura es mínima.

La legislación del trabajo impuesta durante el gobierno militar no había sido modificada en sus aspectos centrales respecto de las relaciones laborales entre trabajadores y empleadores pese a las constates demandas de reformas laborales que incluyeran mecanismos que equilibren e igualen la relación entre las partes y a que Chile firmó Convenios como el 87 y 98 que lo obligan jurídicamente. Recién el año 2001 se hicieron algunas modificaciones al Código del Trabajo en este sentido.

Durante este proceso, la incorporación masiva de mujeres al mercado de trabajo se concentró en sectores donde le marco legal coartaba o no permitía ni la sindicalización ni la negociación colectiva. Es el caso de las temporeras, los trabajos a domicilio y los trabajos parciales en general. El movimiento sindical recién comienza a incorporar demandas de las mujeres y, en general, no incluye en su agenda cuestiones que afecten directamente a las mujeres. Asimismo, el número de dirigentes mujeres es escaso en el sindicalismo, aunque en los últimos años se aprecia un incremento.

En este último tiempo se nota voluntad de unidad en la acción del sindicalismo y mayor convocatoria entre sus afiliados y trabajadores no sindicalizados.

## **7) Pequeña y micro empresa: Mujeres en la pequeña empresa**

El modelo de desarrollo económico chileno esconde una falacia, supone que todos los agentes económicos concurren en igualdad de condiciones al mercado y que éste se encargará de la mejor asignación de los recursos. Los temas están tratados en la perspectiva de la gran empresa y las pequeña queda afuera. Pero resulta que las empresas chicas no son iguales que las grandes, es el caso de las tasas de interés que deben pagar, no son las mismas, las patentes municipales tampoco, etc. Por ejemplo, durante la crisis asiática, en Chile las empresas pequeñas privilegiaron el endeudamiento por sobre el despido y las grandes y medianas hicieron lo inverso. Las grandes empresas y las medianas fueron las primeras en utilizar la flexibilidad numérica para combatir las crisis. Del total de finiquitos de todas las empresas el 84,2% de los despidos habría correspondido a la mediana y gran empresa; mientras que sólo el 15,8% se produjo en la pequeña y microempresa.

La experiencia dice que cada vez son más las mujeres que desarrollan proyectos empresarios. Esto se explica por la necesidad de generar sus ingresos propios, de tener independencia económica, aportar al presupuesto familiar; así como por necesidad de desarrollo personal, búsqueda de identidad y autoestima. Crean una fuente de trabajo que les permite conciliar familia y trabajo. Si bien algunas muje-

res han decidido tener su fuente de trabajo en sus propios hogares (mujeres micro empresarias) o fundado pequeñas empresas legales, los problemas a los que se ven enfrentadas son en gran medida semejantes a los del resto de las mujeres que se incorporan al mercado del trabajo. El cuidado de los niños es un problema que también las afecta fuertemente, el radio de acción territorial de sus actividades es limitado, cuentan con menos activos y sus negocios son de menor tamaño.

No se tiene estadísticas del porcentaje de mujeres dueñas de empresas. Lo heterogéneo del sector hace más difícil la tarea de caracterizar a la mujer empresaria y se tienden a confundir las microempresarias asistidas, trabajadoras por cuenta propia, microempresarias familiares, con familiares no remunerados o remunerados y las empresarias que trabajan con contrato formal.

Las mujeres pequeñas empresarias enfrentan una doble discriminación; primero, las mismas de la pequeña empresa: tasas de interés más altas en los bancos, requisitos para el uso de los instrumentos de fomento inalcanzables, carencia de seguro de accidentes en el trabajo, dificultades para hacer capacitación, etc. Segundo, por el hecho de ser mujeres. Se deben imponer a los pares varones para ser consideradas como iguales, superar las suspicacias al momento de solicitar un crédito para ser persona sujeto de crédito en dichas instituciones. Aún las mujeres tienen que contar con la firma del esposo, sea como aval o a título de marido, incluso teniendo separación de bienes. En el momento de contraer matrimonio las mujeres pasan a ser, según el Código Civil, en gran medida discapacitadas. Al igual que todas las mujeres deben armonizar trabajo en el hogar con trabajo productivo remunerado.

## **8) Los espacios urbanos y la vivienda**

En el ámbito de los espacios urbanos y la vivienda en Chile, y particularmente en Santiago, se ha dado una incompatibilidad creciente entre mundo laboral y vida familiar. La división del espacio es uno de los factores determinantes en dicha incompatibilidad. Los espacios de producción/trabajo aparecen separados y distantes de los espacios de habitación/reproducción. A cada uno de ellos se asignan roles específicos de género y valores diferenciados. Estos mundos separados resultan funcionales a una forma de producción que refuerza la división sexual del trabajo y convierten a la ciudad en un territorio de grandes dicotomías: producción/reproducción, femenino/masculino, público/privado. Lo que aparece como natural es en realidad una distribución desigual de poder entre los grupos sociales y los géneros.



En Chile, y particularmente en Santiago, se ha producido una fuerte segregación, tanto en términos de grupos sociales como en la distribución de las actividades en el espacio y ello ha marcado profundas diferencias entre distintas áreas de la ciudad. Mientras algunos barrios, destinados a los sectores de mayores ingresos, muestran un alto estándar de vida, con moderno equipamiento y servicios, abundante dotación de áreas verdes y buenas condiciones de accesibilidad y medios de transporte; otros sectores desvalorizados en el mercado urbano, exhiben instalaciones precarias y grandes déficit de equipamiento, altos grados de deterioro ambiental, condiciones de inseguridad y aislamiento para sus habitantes, homogéneamente pobres. Estas delimitaciones en el uso del espacio hacen que muchos deban recorrer diariamente largas distancias desde sus lugares de residencia a sus lugares de trabajo, en búsqueda de mejores oportunidades de empleo o para acceder a servicios específicos. Para los trabajadores varones ello significa salir muy temprano de casa y volver tarde y cansados después de largos viajes; para las mujeres ello significa enfrentar distintas dificultades: la imposibilidad de acceder a un buen empleo, especialmente si tienen hijos pequeños que no pueden dejar; distintas barreras al interior del mercado laboral por tener que compatibilizar vida familiar y vida laboral, muchas veces en condiciones de gran tensión y excesiva extensión de sus jornadas. En condiciones de pobreza, estas dificultades se hacen aún más críticas.

Las políticas habitacionales de las últimas décadas han contribuido a la expansión urbana y a la especulación en el mercado de suelo, al construir vivienda social en la periferia, donde los precios de los terrenos son menores, empleando diseños extensivos de baja densidad. Si bien se argumenta que el déficit habitacional justifica la producción masiva en estándares mínimos, ello implica sacrificar aspectos de calidad residencial y urbana y objetivos de equidad social que ya no es posible ignorar.

### III. Conclusiones generales más importantes

Durante la mayor parte de la década del noventa Chile experimentó un crecimiento económico sostenido con tasas de alrededor de un 7% (anual), bajas tasas de inflación e índices de desempleo que se mantuvieron estables en alrededor de un 7%, con un crecimiento de la fuerza de trabajo debido, fundamentalmente, a la mayor incorporación de mujeres al mercado laboral. Producto de este crecimiento económico desde el Estado se comenzó a avanzar en ciertos temas que apuntaron a la disminución de la desigualdad de oportunidades en el mercado laboral y a *mejorar la calidad de vida de las personas. Entre estas medidas se puede mencio-*

nar las modificaciones al Código del Trabajo que por primera vez introdujeron algunos beneficios parentales que comienzan a involucrar a los padres trabajadores en el cuidado de sus hijos/as. Pero estos avances se detuvieron con la crisis asiática. Pese a que el país seguía y sigue creciendo, el desempleo superó en algunos momentos el 10% y la generación de puestos de trabajo volvió a ser el problema que centró la atención del Estado, dejando en evidencia que la generación de puestos de trabajo no está ligada mecánicamente al crecimiento de la economía. La oferta de trabajo es menor que el crecimiento de la población en edad de trabajar.

Los informes sobre Chile del PNUD dan cuenta que un importante anhelo de chilenos y chilenas es la aspiración de una sociedad más humana, más igualitaria, que abarque en lo material la reducción de la pobreza, el aumento de oportunidades, la distribución de la riqueza y en lo humano la integración social y territorial.

Ello supone conciliar la organización del trabajo con la vida privada y familiar. Pero este proceso involucra actores que tienen intereses muchas veces contrapuestos. Para las empresas, la conciliación se da por el lado de las economías en la producción, la reducción de los costos y el ahorro en remuneración. Los trabajadores y trabajadoras buscan, por su parte, disponer de empleos que les permitan ingresos suficientes para una calidad de vida considerada aceptable, autonomía personal y tiempo para la familia, el ocio, la recreación y la capacitación.

El trabajo es ordenador de la vida como nunca antes en el mundo de hoy. Es el medio a través del cual la sociedad distribuye todos los recursos. El que no tiene trabajo está en situación de riesgo y precariedad, no tiene ingresos, ni acceso a previsión, vivienda, salud, seguridad social.

Las medidas de compatibilización de la vida familiar y laboral apuntarían, por un lado, a crear las condiciones para que trabajadores y trabajadoras puedan cumplir en forma adecuada y eficiente las actividades y responsabilidades de su puesto de trabajo y, por otro, a enfrentar en forma óptima la vida privada y familiar y las responsabilidades que esto conlleva. Como resultado de la aplicación de estas medidas se debería lograr una relación más armónica entre la vida privada y familiar, la vida laboral y la equidad entre hombres y mujeres.

La conciliación de la vida familiar y laboral para la agenda pública es un tema aún nuevo. Actualmente el gobierno pone gran parte de la atención en los problemas de la macroeconomía y recién comienza con iniciativas, como este Seminario-taller, a acercarse al tratamiento de las problemáticas y malestares de la población

en este ámbito. Los fundamentos teóricos y prácticos que sustentan la necesidad de abordar la conciliación aún no logran penetrar la esfera de las políticas. Se trata de un tema valórico y estructural y por ende requiere una intervención integrada, no sólo desde el Estado, sino todos los sectores sociales. Se sitúa en el ámbito político, ideológico y cultural, relativo al tipo de sociedad que se desea y al sistema de relaciones sociales que se busca construir.

¿Qué papel tienen el Estado, las empresas, los sindicatos, los empleadores y los trabajadores y trabajadoras? ¿Quién/es distribuye/n los recursos? ¿Cómo se distribuyen esos recursos?

Se puede constatar que la familia tradicional, nuclear patriarcal, ha entrado en crisis. Han aparecido diversos tipos de familia que, de diversas maneras, resuelven mejor o peor los requerimientos reproductivos de la sociedad y la economía, y las necesidades afectivas y de intimidad de sus miembros, así como su propia consolidación y reproducción. Pero en general, cuando se habla de organización del trabajo, no aparece mencionada esta situación, ni por el Estado ni por los empresarios. Las políticas que se implementan siguen imbuidas del concepto de familia existente en el Código Civil, con toda su tradición patriarcal, pero no reconocen la existencia de los otros núcleos familiares.

Si las crisis son cíclicas y las políticas de ajuste, las respuestas implementadas, ¿cuáles son las nuevas realidades "permanentes" de la economía y la organización del trabajo que están afectando a la vida privada y a las familias?

Es necesario abrir el debate sobre un tema que hasta hace poco parecía tener un sentido incuestionable y formas claras de resolverlo: los hombres a la producción y las mujeres a la reproducción de la fuerza de trabajo, conciliando trabajo y familia. Pero el modelo entró en crisis. Las políticas de hoy siguen en gran medida pensadas para las familias nucleares patriarcales, para las mujeres en la casa, o mujeres trabajando tiempo parcial y conciliando trabajo con familia, para padres proveedores.

El problema se plantea ahora como la conciliación entre el trabajo y vida privada, donde la familia, en sus distintas expresiones (biparentales, monoparentales, abuelos/tíos con nietos/sobrinos, entre otras), sigue siendo un eje central en la organización de la vida de las personas.

Es así que hay dos ámbitos donde el tema de la conciliación es relevante. Uno que tiene que ver con el espacio de lo doméstico y de las responsabilidades familiares

compartidas y otro que tiene que ver con el mundo productivo, con la reorganización del tiempo de las modalidades de trabajo y los espacios intermedios como el transporte, la distribución urbana, los servicios de salud y educación. La mayor parte de las medidas que se estaría tomando desde el Estado tienen que ver con la dimensión del espacio laboral. Medidas orientadas a la redistribución de las tareas al interior del hogar serían vistas mucho más problemáticas desde el punto de vista del Estado y plantean una discusión respecto de hasta qué punto es factible para el Estado intervenir al interior de la familia. Hay modelos europeos, en cambio, que generan incentivos para una mejor distribución del tiempo al interior de las familias.

El SERNAM hizo un catastro de medidas de conciliación tomadas por distintas empresas no sólo con afán de diagnóstico, sino para generar un modelo, con un conjunto de medidas, que pueda ser replicado por otras empresas, según sus necesidades y tamaño. Se buscaría, asimismo, incorporar al debate sobre la certificación de calidad de empresas amigables con sus trabajadores al Ministerio del Trabajo, al Ministerio de Economía y a las empresas, semejante a la certificación de empresas amigables con el medio ambiente.

#### **IV. Principales estrategias señaladas para la conciliación trabajo y familia**

Los procedimientos requeridos para mejorar la forma en que se concilia familia y trabajo en la Región Metropolitana, requieren de intervenciones que transformen la realidad pública y privada y reconozcan la actual diversidad de familias y de situaciones laborales. Los agentes implicados en estos cambios son diversos, la problemática involucra el eje central en que se está articulando la sociedad en este nuevo contexto: el trabajo.

Las estrategias en términos genéricos deben orientarse a que la sociedad en su conjunto avance en dar mayor espacio a la vida privada y familiar. Hoy en día la vida gira en torno al trabajo, el resto de las actividades sociales, incluidas las responsabilidades familiares quedan postergadas, generando en muchos casos problemas en la calidad de vida de las personas. La falta de tiempo para dedicarse a las responsabilidades familiares, así como la desigualdades en la distribución de dichas tareas (producto tanto de las relaciones entre géneros como por falta de estructuras laborales que estimulen las tareas domésticas compartidas) generan una tensión en la dinámica familiar que afecta por igual a mujeres y hombres.

El progreso hacia la igualdad de oportunidades es dependiente de una distribución más balanceada del tiempo de trabajo pagado. Un balance más equitativo en la repartición del tiempo de trabajo es una demanda a lograr para alcanzar una mayor igualdad de oportunidades en el hogar, en el mercado del trabajo y más ampliamente en la sociedad. Por lo tanto, una medida es la disminución de la jornada laboral.

Es necesario eliminar la idea que la mujer tiene elasticidad de tiempo, situación que no se plantea para los hombres, quienes al terminar su jornada laboral no desempeñan el mismo número de tareas domésticas en la cotidianeidad del hogar que realizan las mujeres.

Se debe incentivar la incorporación de los hombres en las actividades domésticas. Los varones han comenzado a demandar una mayor participación especialmente en la crianza y cuidado de los hijos. La equidad en las relaciones de género al interior de la familia pasa por una reestructuración de las relaciones de poder en la pareja. Los conceptos ya señalados, como la responsabilidad compartida en la vida familiar e igualdad del desarrollo individual, deben ser abordados tanto en la sensibilización de los varones como en la normativa de las empresas para permitirles asumir actividades domésticas.

A partir de estas orientaciones generales se planteó en el Seminario-taller una diversidad de medidas que podrían ser tomadas en consideración en distintos ámbitos. Entre ellas se puede destacar las siguientes.

Relativas a jornadas de trabajo:

- Incentivar que el trabajo parcial sea permanente, a través de un contrato de tipo permanente, contrato vigente sin límites de duración. Un trabajador permanente de tiempo parcial es, por ejemplo, un trabajador que trabaja menos de una jornada completa y disfruta de derechos asociados al empleo permanente, tales como aporte previsional, sistema de salud, permisos legales y vacaciones, entre otros.
- No perder de vista que la flexibilidad horaria se puede prestar como base argumental para una velada justificación a la vuelta de las mujeres al ámbito doméstico, como una manera de resolver el problema del exceso de oferta de trabajo y al mismo tiempo asegurar la satisfacción de las necesidades familiares bajo el esquema tradicional de hombre proveedor/mujer reproductora. Si bien esta línea argumental no está puesta abiertamente en el debate público, no deja de estar aún presente en el ámbito privado, fuerte-

mente arraigada en la cultura de la sociedad chilena.

- Adecuar los tiempos de entrada y salida de la jornada de trabajo a los requerimientos familiares para mejorar el tiempo dedicado a las tareas familiares compartidas. Estas medidas en general permitirían compatibilizar responsabilidades familiares con los horarios de trabajo.

Relativas a la equidad de género y la sensibilización de la población:

- El Estado, a través de sus instancias intersectoriales y campañas, debe incentivar y difundir relaciones de géneros más equitativas, como lo ha hecho el SERNAM, que estimulen a las mujeres a una mayor autonomía y a integrarse al mercado laboral cuando lo estimen necesario.

Relativas a demandas y participación de las mujeres:

- Incorporar las demandas de las mujeres en las organizaciones sindicales y en aquellas que asuman representatividad ciudadana, incentivando la participación de las mujeres en ellas y el surgimiento de liderazgos femeninos.
- Incorporar la participación activa de las mujeres en las instancias de negociación con la empresa y el Estado.

Relativas a las pequeñas empresas y empresarias:

- Reconocer a las mujeres su plena capacidad de decisión y actuación en temas financieros. Crear incentivos ad-hoc para el emprendimiento de mujeres. Desarrollar e impulsar, desde el Estado, instrumentos que permitan la creación de una cultura empresarial femenina donde sea posible combinar los tiempos parciales de las trabajadoras en estas empresas con capacitación para acceder a nuevos conocimientos y mejores puestos de trabajo.

Relativas a las empresas y empleadores:

- Incorporar e incentivar en las empresas una cultura que permita compatibilizar la vida privada y familiar de sus trabajadores y trabajadoras con la actividad laboral. Una mejor calidad de vida de sus empleados redundará en una mejor producción de éstos e identificación con su lugar de trabajo. Conceptos como los de calidad total apuntan en esta dirección.

Relativas a cuidados infantiles y programas para la tercera edad y enfermos crónicos:

- Crear un sistema de cuidado infantil por parte de los gobiernos locales y regionales que sea efectivo y esté cercano al lugar de residencia de las familias. El tema de los cuidados infantiles es general para los trabajadores y trabajadoras, tanto para las mujeres que trabajan en relación de dependencia, como para micro y pequeñas empresarias. Todas necesitan de una acción del Estado respecto de los cuidados infantiles, que debería estar localizada donde la gente vive y tiene sus pequeñas empresas.
- Establecer programas de apoyo a personas de la tercera edad y enfermos crónicos que requieran de asistencia permanente, abran espacios a las mujeres que hoy día tienen que hacer esas prestaciones en los distintos hogares y les permita mayor autonomía.

Relativas a los espacios urbanos y vivienda:

- Hacer ciudad es construir espacios para la vida. Los ciudadanos y ciudadanas necesitan reconocer(se) en la ciudad. El espacio es un factor activo en las relaciones sociales, no actúa sólo como continente sino que es a la vez contenido y condicionante de estas interacciones, por tanto, puede contribuir a generar o revertir procesos de fragmentación y desigualdad social.
- Incorporar en Chile y en particular en la Región Metropolitana, nuevas visiones y criterios en la planificación y políticas urbanas y habitacionales, como requisito para compatibilizar el mundo laboral con la vida familiar. La reorganización de los tiempos en la ciudad, una dotación mayor de infraestructura y servicios comunitarios, el mejoramiento de las condiciones ambientales y de seguridad en los barrios, así como la localización de la vivienda y de las fuentes de empleo son aspectos relevantes a considerar para el logro de vidas más armónicas e integradas para las y los trabajadores y para sus familias. Para ello es fundamental la flexibilización de los sistemas de transporte público. El transporte urbano es un factor crucial en el desarrollo de las ciudades y en el logro de la equidad social. Un buen sistema de movilización de la fuerza de trabajo incide en la productividad y en la calidad de vida de la población.

Relativas a legislación:

- Para que estas medidas se lleven a cabo, se requiere entre otros de una legislación laboral acorde con la globalización de la economía, que resguarde los derechos tanto de mujeres como hombres, de las organizaciones sindicales y de mecanismos justos de negociación entre empleadores y trabajadores.

- Reformar del Código Civil y debatir en torno a un Código de Familia que integre la diversidad familiar existente en la actualidad y establezca derechos y obligaciones equitativos para los miembros de los diversos núcleos familiares y de éstos con el Estado.
- Revisar los planos reguladores de las ciudades y de infraestructura y adecuarlos a las necesidades de conciliación entre trabajo y vida privada y familiar.



