

CONCILIACIÓN

Y CORRESPONSABILIDAD FAMILIAR EN CLAVE DE GÉNERO DE LOS PAÍSES DE LA COMUNIDAD ANDINA DE NACIONES

RECONCILIATION AND FAMILY CO-RESPONSIBILITY IN THE GENDER PERSPECTIVE OF THE COUNTRIES OF THE ANDEAN COMMUNITY OF NATIONS

Mercedes Conforme Salazar ^{1*}

E-mail: mconforme@uteg.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5726-4520>

Linda Guzmán Barquet ²

E-mail: linda_china@hotmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-9263-3009>

¹ Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil, Ecuador.

² Hospital General del Norte de Guayaquil: los Ceibos, Guayaquil. Ecuador.

*Autor para correspondencia

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Conforme Salazar, M. & Guzmán Barquet, L. (2024). Conciliación y corresponsabilidad familiar en clave de género de los países de la Comunidad Andina de Naciones. *Universidad y Sociedad* 16 (S2), 277-287.

RESUMEN

La conciliación de la vida laboral y familiar de la mujer es un problema latente en el Ecuador, en los sus países miembros de la Comunidad Andina y en el mundo, desde que las mujeres se incorporan al campo laboral. El objetivo de la investigación es tratar sobre la problemática de las mujeres en conciliar su trabajo productivo y reproductivo. Se aplicó el método de investigación documental y descriptivo con entrevistas a personas relevantes para la investigación. Inicia con los antecedentes del trabajo femenino y de conciliación; se refiere también a la normativa de los países miembros de la Comunidad Andina de Naciones, respecto a conciliación y corresponsabilidad familiar declarados en constitución, leyes, códigos, políticas públicas y en los discursos sobre igualdad. Finalmente, se clasifican los hallazgos encontrados en la investigación referente a la corresponsabilidad entre hombres y mujeres para las labores del cuidado familiar y en otras categorías cuando son apoyadas por personas de la familia o externas a la misma. Se concluye que el estado es y será responsable de la creación y ejecución de políticas que favorezca a las mujeres, sin embargo, el patriarcado está arraigado en la cultura estatal, de las mismas mujeres y hombres en los países miembros de la Comunidad Andina de Naciones.

Palabras clave: Conciliación laboral y familiar, Trabajo productivo, Trabajo reproductivo, corresponsabilidad.

ABSTRACT

The reconciliation of women's work and family life is a latent problem in Ecuador, in the member countries of the Andean Community and in the world, since women joined the labor market. The objective of the research is to deal with the problem of women reconciling their productive and reproductive work. The documentary and descriptive research method was applied with interviews with people relevant to the research. It begins with the background of women's work and work-life balance; it also refers to the regulations of the member countries of the Andean Community of Nations, with respect to reconciliation and family co-responsibility declared in the constitution, laws, codes, public policies and in the discourses on equality. Finally, the findings found in the research regarding the co-responsibility between men and women for family care work and in other categories when they are supported by people from the family or outside the family are classified. It is concluded that the state is and will be responsible for the creation and execution of policies that favor women, however, patriarchy is rooted in the state culture, of the same women and men in the member countries of the Andean Community of Nations.

Keywords: Reconciliation labor and family, Productive work, Reproductive work, Co-responsibility

INTRODUCCIÓN

Desde tiempos remotos, el sexo femenino no se ha involucrado en el campo laboral, financiero, social, de la misma forma que el sexo masculino. Se observa, que desde la antigüedad se han repetido los mismos patrones en relación al entorno laboral de ambos sexos que, generan contrastes entre mujeres y hombres (Biedma & Medina, 2014; Clavero, 2018; Ribas, 2004).

Las mujeres de los países pertenecientes a la Comunidad Andina de Naciones afrontan limitaciones socioculturales "machistas", por ejemplo, la afirmación que señala que las mujeres no tienen la capacidad necesaria de comenzar cualquier actividad de la misma forma que los hombres. Los desafíos laborales que deben destacar para lograr una igualdad entre hombres y mujeres, y con ello la Conciliación y Corresponsabilidad familiar esperada, por ejemplo: los ingresos equitativos, la figura de mujeres en cargos jerárquicos, y el respeto y consideración a los derechos relacionados con los tiempos de maternidad laboral, aunque sigue existiendo escasa aplicación de Conciliación y Corresponsabilidad familiar, por no existir las políticas públicas necesarias que lo beneficien (Jacho, 2019).

El sexo masculino y femenino no ocupan el tiempo igual, ni realizan actividades semejantes; el rasgo dominante se enmarca en que el trabajo de casa cae principalmente sobre el sexo femenino; pero las mujeres que ingresan a trabajar tampoco lo realizan en similares circunstancias que los hombres. Ambos sexos trabajan en diferentes partes y labores, no ocupan puestos jerárquicos de una forma igualitaria y tampoco reciben los mismos ingresos por el trabajo encomendado (Gómez & Jiménez, 2015; González, 2009; Ribas, 2004).

Esta situación es preocupante en la medida en que el sexo femenino es quien, por lo general, se encarga de los hijos. Por lo que su situación, laboral familiar y financiera es frágil y enfrenta serios problemas para atenderlos de forma adecuada a su familia (Ribas, 2004).

El trabajo realizado por sexo femenino se le ha catalogado como actividades sin valor y sin reconocimiento social. Es la percepción que ha ocasionado que las mujeres ocupen determinados empleos, generalmente menos remunerados y en categorías inferiores a los realizados por el sexo masculino, por ello, se busca incentivar políticas públicas que frenen la desigualdad existente de género (Ribas, 2004).

Las Políticas Públicas son el ejercicio del gobierno, acción emanada por éste, que tiene como fin dar respuestas a las diversas peticiones de la sociedad, se puede entender como la utilización estratégica de recursos para aplacar las dificultades nacionales (Gutiérrez, 2017). Es importante que se establezcan políticas públicas que garanticen la igualdad de género que beneficie a toda la comunidad.

La conciliación de la vida laboral y familiar de la mujer ha sido una dificultad permanente en las distintas sociedades desde su introducción al sector laboral, en el siglo XIX (Orellana, 2018, p. 1). La Conciliación y la Corresponsabilidad familiar son un fenómeno jurídico y social en el que se presenta discrepancia, distinción entre las personas a razón de su sexo. Ocurre cuando un colectivo tiene privilegios por encima del otro, vulnerando los derechos del otro.

Este estudio evidencia que no ha sido significativo el cambio respecto a la redistribución del tiempo entre hombres y mujeres en las tareas domésticas. Por un lado, la normativa, leyes, las políticas públicas, y los proyectos se basan en "conciliación", pero, estas se dedican a temas específicos como la maternidad-paternidad, embarazo y temas laborales (Orellana, 2018, p. 20).

El concepto de conciliación actual no cubre las necesidades de reivindicación y bienestar para la mujer, más bien altera el normal funcionamiento de su entorno familiar, porque ella, se encuentra saturada de trabajo y encargada de los cuidados. Además, en la mayoría de casos, los hijos no reciben la presencia cotidiana necesaria del hombre (padre) para su formación integral (Orellana, 2018, p. 20).

Existe una "crisis de los mecanismos tradicionales de conciliación" como lo detalla el informe realizado por la PNUD y la OIT, causadas por las discriminaciones y detrimentos que aún la mujer experimenta en el ámbito del mercado laboral (Orellana, 2018, p.20).

En la actualidad la introducción al mercado laboral, depende de la experiencia y estudios que una persona tenga en su vida; sin embargo, no es garantía para obtener un trabajo estable o con ingresos suficientes. En la búsqueda de empleo nace una particularidad; el género que lo requiere; se ha conocido desde tiempos remotos a grandes figuras masculinas como ejemplos en áreas de física, electrónica, económica, salud, entre otros. Sin embargo, se refleja claramente que el nombre de una mujer es escasamente nombrado debido a la nula intervención

que se ha registrado en grandes descubrimientos (Jacho, 2019).

La conciliación debe ser una tarea conjunta de toda la sociedad, es decir, del Estado y de la familia, y no una obligación exclusiva del sexo femenino, para determinar el problema entre lo familiar y profesional, y poder ser atendido por los poderes públicos (Castañeda-Rentería et al., 2019, p. 108).

Conciliación y Corresponsabilidad Familiar

Es indispensable recordar el origen latino de la palabra conciliación. Proviene del término conciliatio, conciliatio-nis (unión de personas, asociación), que se deriva del prefijo con (unión) y del verbo calare (llamar). De ahí las palabras concilio, conciliar y reconciliación (Orellana, 2018, p.9).

De acuerdo con la Organización Internacional de Trabajo (OIT), la conciliación es:

el equilibrio de las tensiones que se generan entre las responsabilidades profesionales y familiares, a través de una estrategia en los programas sociales, para mejorar el bienestar de las familias, la seguridad social y económica, en particular a las madres trabajadoras. (Castañeda-Rentería, 2019, p. 15).

Políticas de familias dirigidas a madres trabajadoras con responsabilidades de cuidado, y además políticas sobre igualdad entre los sexos que consideran transformaciones respecto al cuidado y la corresponsabilidad (Castañeda-Rentería, 2019, p. 107).

Armonizar la vida laboral, familiar como personal de las mujeres. Derecho que tienen las personas trabajadoras para hacer compatible, su relación laboral con su faceta personal, en el sentido más amplio posible; sin embargo, en la práctica no se efectúa íntegramente la conciliación, pues persisten las concepciones dominantes sobre la división sexual (Orellana, 2018, p.19).

Corresponsabilidad Familiar

Distribución igualitaria de las tareas domésticas y de cuidado entre los hombres y las mujeres al interior de las familias, elemento clave para el desarrollo de las personas y de las familias en sí misma, se consideran las capacidades, dificultades de la tarea y el tiempo de cada cual, de acuerdo a su edad y madurez, propiciando el desarrollo de la autonomía de sus integrantes y la mejora en las interacciones del medio familia (Rojas & Borja, 2022).

La corresponsabilidad familiar se ha derivado de una conceptualización de roles y tareas, enmarcado dentro de la sensibilización social, que tiene como principal objetivo lograr la igualdad entre géneros, fomentando de esta forma la conciliación de la vida laboral y familiar (Urrutia & Figueroa, 2015). Lograr este equilibrio no solo es conciliación, sino conciliación con corresponsabilidad. La corresponsabilidad requiere que las parejas vayan adecuando su funcionamiento a las nuevas responsabilidades que asumen en base a tres razones: la equidad de género, para reducir las brechas de recursos (tiempo, dinero e incluso los riesgos de salud asociados a una doble jornada) que hoy existen entre hombres y mujeres y que ayudan a la perpetuación de patrones tradicionales por sexo. La demanda por una mayor armonía entre las que quizás sean las esferas más importantes en la vida de las personas (Humano, 2021).

La necesidad de dar respuesta social a la cuestión del cuidado de los hijos y otros dependientes, de manera que la relación entre trabajo y familia no sea una de suma cero (esto es, una relación donde más dedicación a una esfera significa, necesariamente, menoscabo para la otra) (Urrutia, 2015)

Esto implica necesariamente la regulación de tareas específicas que componen nuestro día a día en torno a tres áreas concretas:

- Tareas del hogar.
- Cuidado de los hijos e hijas y de otras personas dependientes.
- Trabajo emocional.

Para lograr que este término se desarrolle en todas las áreas mencionadas anteriormente y en las relaciones, es necesario asentar unas bases metodológicas que doten de conocimiento, estrategias y habilidad para el cambio y la asunción de responsabilidades. Trabajar la corresponsabilidad para poder comprender y asumir cómo se entiende y se vivencia la igualdad desde una vida llena de desigualdades.

En la presente investigación se revisa las principales políticas públicas relacionadas a la igualdad de género de los países de la Comunidad Andina de Naciones (CAN). Órgano de integración regional, instaurado con el fin de mejorar el nivel de vida y progreso equitativo de los habitantes de los países miembros mediante la cooperación

financiera y social que se agrupan voluntariamente con el propósito de alcanzar un desarrollo integral, más equilibrado e independiente.

En virtud de aquello, el objetivo de este estudio es: analizar la formulación e implementación de las políticas públicas respecto a la conciliación y corresponsabilidad familiar de los países miembros de la Comunidad Andina de Naciones.

MATERIALES Y MÉTODOS

En el presente trabajo se utilizó el método de investigación inductiva, y cualitativa, recopilando y analizando información no estandarizada, para entender concepciones, pensamientos, así como también datos sobre prácticas o comportamientos, con el significado que las personas le atribuyan.

Se utilizó la Entrevista como mecanismo para obtención de información en la investigación cualitativa, para recabar datos (Rodríguez, 1999).

Es una Investigación documental, cuyo objetivo es recabar la mayor información de los países miembros de la Comunidad Andina de Naciones sobre las políticas públicas formuladas, implementadas, aplicadas que existan en cada uno de los países miembros.

En el presente trabajo se empleó el enfoque cualitativo, recopilando y analizando datos para comprender conceptos, opiniones o experiencias, por esta razón, los resultados se expresan en palabras. Este método de investigación produjo datos descriptivos, porque se basó en la expresión oral y escrita de las personas. Se enfocó en construir nuevos conocimientos.

Se utilizó el método inductivo, por ser un procedimiento de investigación del que se parte de un hecho concreto para formular un razonamiento más general, lleva a conclusiones generales a partir de casos particulares, se utilizó premisas particulares para llegar a una conclusión general. Se desarrolló la técnica de investigación documental, y estudio de caso (Comunidad Andina de Naciones CAN), recopilando y seleccionando información a través de la lectura de documentos, libros, revistas, grabaciones y bibliografías.

El alcance y diseño de la investigación es descriptivo, porque describe la realidad, y se crearon preguntas y análisis de datos que se llevaron a cabo sobre el tema. Es una entrevista semiestructurada, donde el instrumento es cuestionario.

La unidad de análisis fue la Comunidad Andina de Naciones y los estados miembros que la conforman (Ecuador, Colombia, Perú y Bolivia). Se analizó la normativa, leyes, políticas públicas, constitución de los países miembros de la Comunidad Andina de Naciones y se realizó entrevista con elementos relevantes del Parlamento Andino, organismos de integración regional y administración pública.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El estudio de la mujer y su vida laboral y familiar constituyen una problemática que debe atravesar los análisis de mujer y trabajo, políticas públicas de igualdad de género, normativa, discurso del Estado sobre la igualdad y finalmente mujer y trabajo en los países Miembros de la Comunidad Andina de Naciones.

Para analizar la problemática se utiliza el estudio de caso (países miembros de la Comunidad Andina de Naciones) referente a las situaciones de conciliación personales de las mujeres trabajadoras. El análisis de datos encontrados ha tomado en cuenta que, tanto en Ecuador, como en Bolivia, Perú y Colombia no existen políticas laborales que promuevan la igualdad entre hombres y mujeres respecto a la armonización de la vida laboral y familiar. Las políticas que existen como ya se mencionan son las de maternidad, paternidad, y lactancia que están creadas desde un punto de vista de división sexual social y laboral, las cuales fueron adoptadas gracias a la influencia de organismos internacionales OIT (Orellana, 2018, p.94).

En relación a la evidencia hallada, se puede mencionar que los países miembros de la Comunidad Andina de Naciones, si poseen políticas públicas actuales sobre conciliación y corresponsabilidad familiar, de los que, entre Perú y Ecuador tienen mayor normativa, sin embargo, no la mejor implementación, ni aplicación de ellas.

A continuación, se muestra la Tabla No. 1 referente a las principales políticas públicas implementadas por los países miembros de la Comunidad Andina de Naciones para garantizar la igualdad de género en los países miembros.

Tabla 1: Comparativo de Principales Políticas Públicas referente a los Derechos de las mujeres en los países de la Comunidad Andina.

Ecuador	Colombia	Perú	Bolivia
Constitución de la República del Ecuador. - Promulgada el 28 de septiembre de 2008, y en vigencia a partir del 20 de octubre 2008, Arts. 424, 333, 69, 83 (Ecuador, Constitución de la República del Ecuador, 2008).	Constitución Política de Colombia. Promulgada 4 de julio 1991, (arts13,42, 44, 53) (Constitucional, constitución política de Colombia, 2015).	Constitución Política de Perú. Promulgada el 29 de diciembre de 1993, y en vigencia desde 1 de enero de 1994 art. 6 la política nacional de población) (Perú, 1994).	Constitución Política de Bolivia. Promulgada el 7 de febrero de 2009, (art., 19, 60, 62, 64) (Constituyente, 2009).
Ley Orgánica de Cuidado Humano.- Suplemento No 309 Registro Oficial, 12 de mayo 2023 .- objetivo tutelar, proteger y regular el derecho al cuidado de personas trabajadoras respecto de sus hijos e hijas, dependientes directos, otros miembros de su familia directa que componen los diferentes tipos de familia, que de manera evidente necesiten su cuidado o protección, a fin de garantizar su ejercicio pleno, en cumplimiento a la Constitución de la República y los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos (Ecuador, Ley Orgánica de derecho al Cuidado Humano, 2023).	Creado desde 2020.- 16 manzanas de cuidados en Bogotá. - Son un conglomerado de servicios de las entidades del Distrito, reunidos en espacios físicos y cerca de los hogares de las mujeres cuidadoras. Programa con el que las mujeres y personas cuidadoras logran tener tiempo para alcanzar su desarrollo personal. SISTEMA DISTRITAL DE CUIDADO (Colombia manzanas de cuidado, 2023).	LEY 30364 Promulgada. - 24 de noviembre de 2015.- Objetivo. - prevenir, erradicar y sancionar toda forma de violencia producida en el ámbito público o privado contra las mujeres por su condición de tales, y contra los integrantes del grupo familiar; en especial, cuando se encuentran en situación de vulnerabilidad, por la edad o situación física (Perú, 2016)	
Ley de Economía Violeta Registro Oficial Suplemento 234 de fecha 20 de enero de 2023. Contempla numerosas medidas innovadoras que apuntan a eliminar las brechas y discriminación que impiden la participación laboral, educativa, social y política de las mujeres, en su artículo 8 refiere a la Corresponsabilidad del Estado y que este es responsable de garantizar el derecho de las mujeres a una vida digna, libre de violencia, en igualdad de condiciones y no discriminación y señala que el cuidado de maternidad de los niños debía ser compartida. Esto debe articularse en política pública en materia de salud y laboral (Ecuador, Ley orgánica de Economía Violeta, 2023).	Política Pública de Mujeres y Equidad de Género- PPMYEG 2020-2030, resultado de un proceso histórico que promulga la igualdad de género, el reconocimiento de los derechos de las mujeres y la redistribución de recursos para la consecución de una igualdad efectiva y justa (Colombia, 2020). ,	Decreto Legislativo No 1408 (11 de septiembre de 2018) Objetivo .- Desarrollar el marco normativo para el diseño, implementación, seguimiento, evaluación e institucionalización de servicios especializados, en articulación con los tres niveles de gobierno, para el fortalecimiento y la prevención de la violencia en las familias, mediante acciones y medidas dirigidas a identificar factores de riesgo, gestionar los conflictos, erradicar la discriminación y la violencia entre sus integrantes, que afectan su convivencia pacífica, democrática y respetuosa. (Perú, 2018).	

Fuente: elaboración propia.

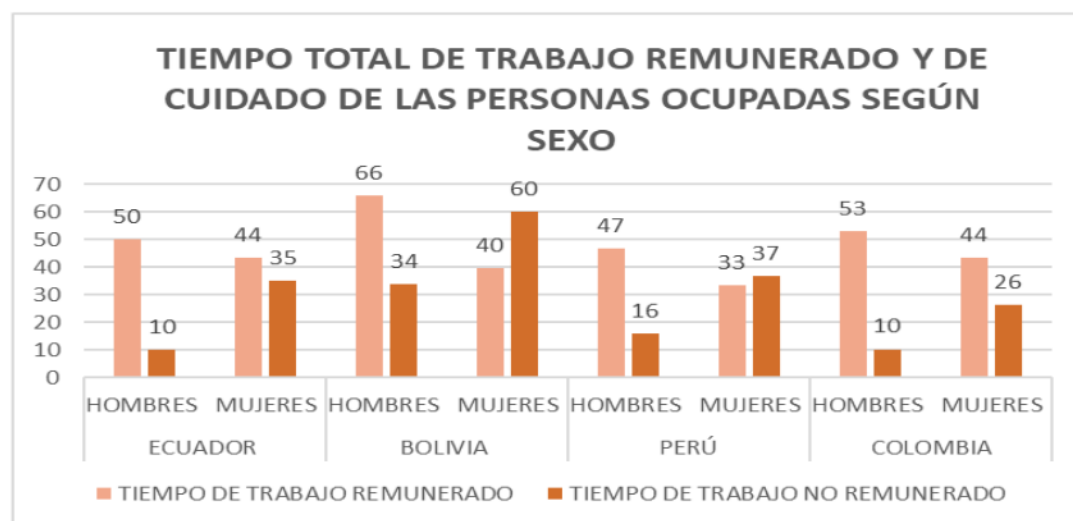
En Perú se emite el decreto legislativo No 1408, por la Distribución desigual de la carga y responsabilidades en el hogar, esto se refleja en la Encuesta Nacional de Hogares en el año 2001, demuestra que el 20,4%, de hogares eran conducidos por una mujer, posteriormente en el año 2016, este porcentaje se incrementa a un 25%; en consecuencia, cada vez más mujeres asumen la responsabilidad de dirigir sus hogares. Pese a ello las estadísticas evidencian las grandes brechas que existen frente a los hombres en la distribución de las tareas del hogar. Así, el asumir responsabilidades laborales ha generado para un gran número de mujeres trabajadoras una doble carga laboral; es decir, ellas

siguen siendo las responsables del manejo interno del hogar (que involucra el cuidado de los integrantes de la familia y la realización de las tareas domésticas), además de cumplir con sus responsabilidades como trabajadora, ya sea esta actividad formal o informal. De esta forma, es mayor la proporción de mujeres frente a los hombres, quienes tienen que realizar tareas en el hogar, en el rango de edad más productivo.

En la figura (ver figura 1) se puede visualizar el Tiempo Total de Trabajo Remunerado y de Cuidado de las Personas Ocupadas según sexo de los países de la Comunidad Andina de Naciones.

El trabajo remunerado se refiere al trabajo que se realiza para la producción de bienes y servicios para el mercado y el trabajo no remunerado se refiere al trabajo que se realiza sin pago alguno y se desarrolla mayoritariamente a esfera privada.

Fig 1: Tiempo total de trabajo remunerado y de cuidado de las personas según sexo.



Fuente: elaboración propia según datos de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), CEPALSTAT, sobre la base de Banco de Datos de Encuesta de Hogares (BADEHOG).

- En Ecuador los hombres trabajan remuneradamente 9.4 horas más que las mujeres, mientras que las mujeres trabajan 18.6 horas más que los hombres.
- En cuanto a Bolivia los hombres trabajan remuneradamente 26 horas más que las mujeres, mientras que las mujeres trabajan el tiempo de trabajo no remunerado es de 60.
- En el caso de Perú los hombres trabajan remuneradamente 13.4 horas más que las mujeres, mientras que las mujeres trabajan 7.5 horas más que los hombres.
- Para Colombia los hombres trabajan remuneradamente 6.5 horas más que las mujeres, mientras que las mujeres trabajan 6.6 horas más que los hombres.

La carga global laboral de las mujeres es 8h 43 minutos mayores que de los varones. Las cifras demuestran que la carga principal de las labores domésticas recaen en la mujer, porque aún no se ha interiorizado que la distribución equitativa de las responsabilidades familiares involucra a todos/as los integrantes de la familia, en función de su edad y condición; permitiendo en primer lugar erradicar los estereotipos de género, y el establecimiento de relaciones igualitarias entre las mujeres y los hombres que integran la familia, lo que contribuye a generar relaciones democráticas y armónicas, mejora además las relaciones familiares y contribuye a evitar las situaciones que provocan el surgimiento de la violencia al interior de la familia.

De acuerdo al Decreto Legislativo de Migraciones 1350 de Perú en su Artículo 7 señala las "Funciones de las familias para alcanzar el desarrollo integral de sus integrantes, las familias cumplen principalmente las siguientes funciones:

- a) Formadora: Constituye la transmisión de valores, normas, costumbres y conocimientos orientados al desarrollo pleno de las capacidades y el ejercicio de los deberes y derechos de sus integrantes, para con su familia y la comunidad.
- b) Socializadora: Constituye la promoción y fortalecimiento de la red de relaciones de cada integrante de la familia como persona, así como de las familias como grupo o institución; y del aprendizaje de las formas de interacción social vigentes y los principios, valores y normas que las regulan, generando un sentido de pertenencia e identidad.
- c) De cuidados y protección: Las familias son el espacio fundamental donde se brindan los cuidados y la protección necesarios a sus integrantes, en especial a las niñas, niños, adolescentes, gestantes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y aquellas con enfermedades crónicas y/o terminales, con la finalidad de cubrir sus necesidades y garantizar el ejercicio pleno de sus derechos para lograr su desarrollo integral y el derecho a una vida plena.
- d) Seguridad y protección económica: Corresponde a las familias garantizar la satisfacción de las necesidades básicas de todas/os sus integrantes en el marco de la corresponsabilidad e igualdad.
- e) Afectiva: Consiste en transmitir, reproducir y promover vínculos de afecto entre las personas que integran las familias, esenciales para su formación, adquisición de habilidades emocionales, consolidación de su autoestima, autoconfianza y realización personal (Rojas & Borja, 2022).

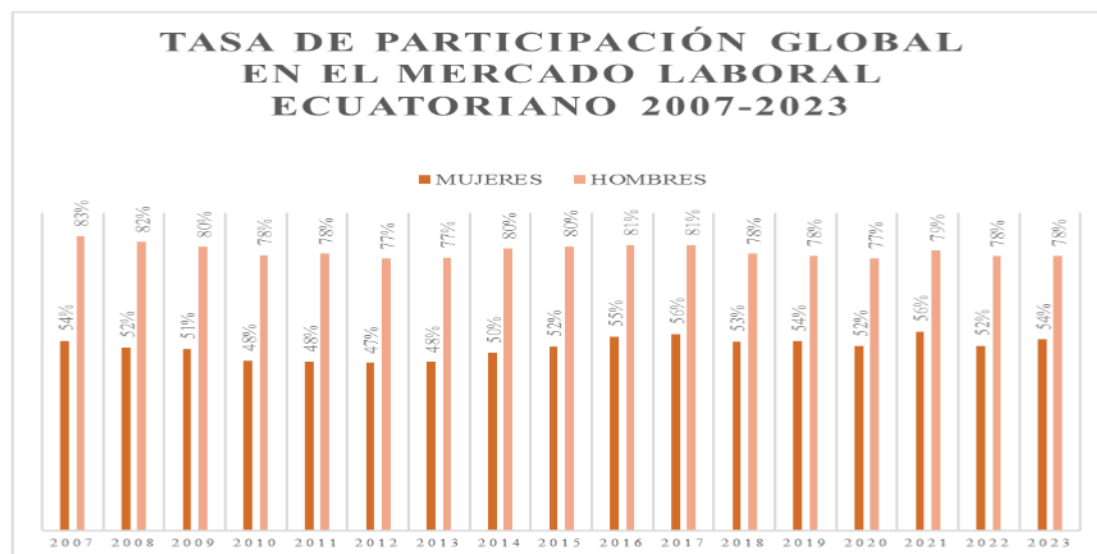
En Ecuador sin duda alguna, la ley de cuidado humano, política pública recientemente publicada el 12 de mayo del 2023, es el logro más importante que en la materia se ha conseguido, porque tiene por objeto garantizar el derecho al cuidado de personas trabajadoras respecto de sus hijos e hijas, dependientes directos, u otros miembros de su familia que necesiten su cuidado o protección (Ecuador, 2023).

La Ley contempla una serie de licencias para garantizar el derecho al cuidado humano. En Ecuador aún persiste la brecha de participación global en el mercado laboral entre hombres y mujeres el promedio 2007 al 2023 es del 27,2% de acuerdo a los datos reportados en la Encuesta Nacional Empleo, Desempleo y Subempleo realizada por el INEC.

En el 2023, de acuerdo a la encuesta del INEC, la tasa de participación en el mercado laboral hombres es del 77,70 % superior a la reportada de las mujeres que es del 54% donde se evidencia la brecha existente según el género. La misma tendencia se puede observar en la figura 2 durante el periodo de análisis 2007 – 2023.

En cuanto al mercado laboral por quintil de ingresos en el 2021, apenas 5 de cada 10 mujeres participan del primer quintil, mientras que 8 de cada 10 hombres participan de este quintil, lo que se evidencia la desigualdad de ingresos entre géneros, ver figura 2 y tabla 2.

Fig 2: Tasa de participación global en el mercado laboral ecuatoriano.



Fuente: elaboración propia según datos de: Encuesta Nacional Empleo, Desempleo y Subempleo, INEC.

Tabla 2: Mercado Laboral ecuatoriano por quintil de Ingresos, 2021.

Dimensión	Quintil	Mujeres	Hombres
Tasa de participación (mayores de 15 años)	1	51,6	78,2
	5	62,6	78,6

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe, sobre la base del Banco de datos de encuesta de hogares (BADEHOG).

Referente a la tasa de desocupación mayores de 15 años la tasa mujeres es del 11% superior a la de hombres que es del 7,6% se evidencia la problemática de desigualdad debido a que gran cantidad de mujeres se deben quedar en sus hogares al cuidado de sus hijos, ver tabla 3.

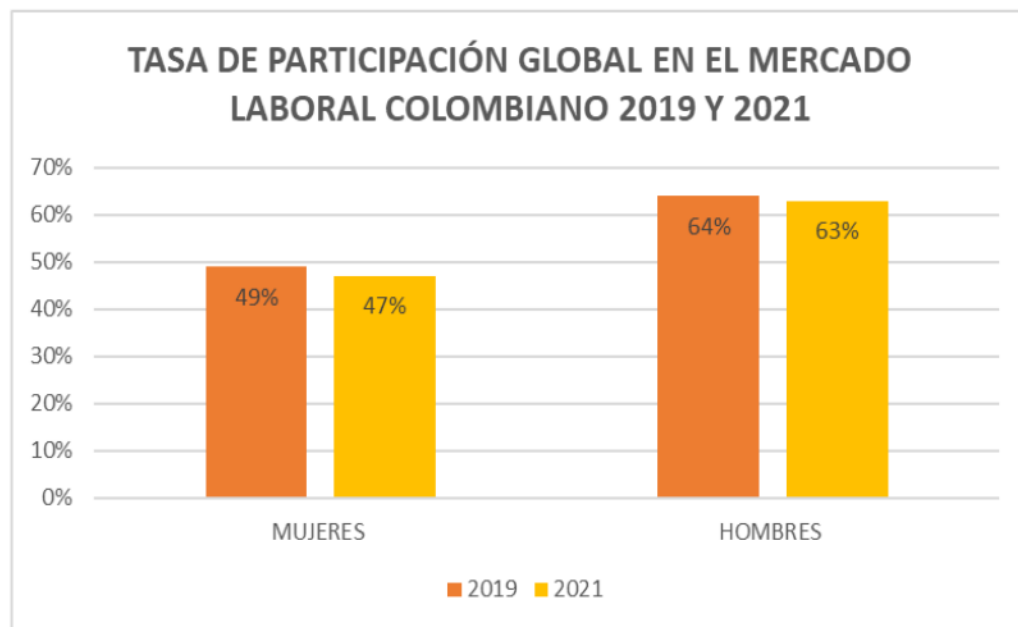
Tabla 3: Tasa de desocupación ecuatoriano por quintil de Ingresos, 2021.

Dimensión	Quintil	Mujeres	Hombres
Tasa de desocupación (mayores de 15 años)	1	11	7,6
	5	3,1	2,6

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe, sobre la base del Banco de datos de encuesta de hogares (BADEHOG).

En Colombia se refleja la misma tendencia que en Ecuador, la tasa de participación en el mercado laboral al 2021 es del 47% para mujeres, mientras que la de hombres es del 63%. En estos resultados se reflejan los obstáculos que enfrentan las mujeres por discriminación de algunas empresas y sectores, el desempleo y la falta de acceso de educación de calidad, ver figura 3.

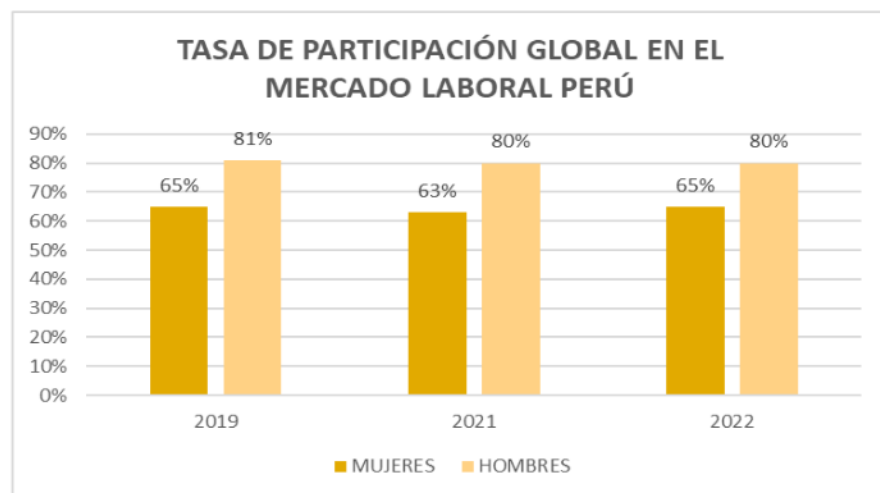
Fig 3: Tasa de participación global en el mercado laboral colombiano.



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe, sobre la base del Banco de datos de encuesta de hogares (BADEHOG).

Para el caso de Perú la tasa de participación global en el mercado laboral se evidencia que al 2022 a tasa mujeres es del 65% mientras que los hombres son del 80% la misma tendencia que en los otros países de la Comunidad Andina de Naciones, ver figura 4.

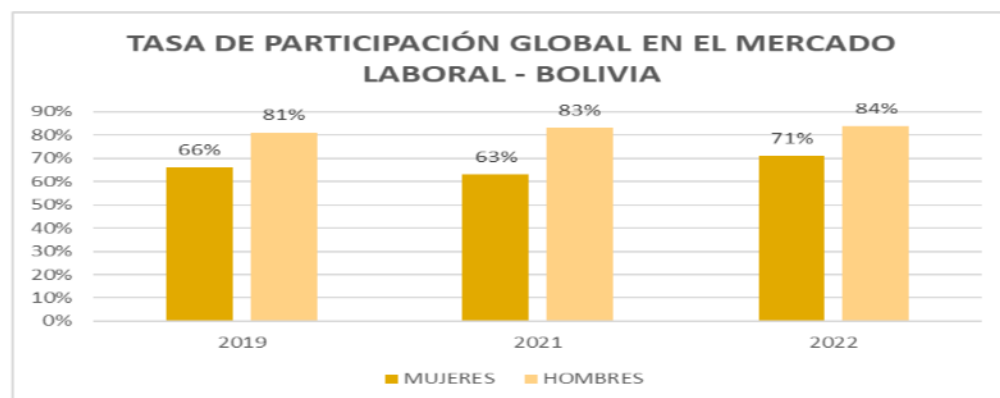
Fig 4: Tasa de participación global en el mercado laboral de Perú.



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe, sobre la base del Banco de datos de encuesta de hogares (BADEHOG).

En Bolivia al 2022 la tasa de participación Global en el Mercado Laboral de mujeres fue del 71% miembros que la de hombres es superior 84% de acuerdo a los datos reportados por la CEPAL, ver figura 5.

Fig 5: Tasa de participación global en el mercado laboral de Bolivia.



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe, sobre la base del Banco de datos de encuesta de hogares (BADEHOG).

Entrevistas realizadas a voces altamente especializadas con formación y experiencia en el tema de investigación.

1. Parlamentaria Andina

Al consultarle a la Parlamentaria Andina, sobre si existen políticas en la CAN respecto a conciliación y corresponsabilidad familiar, refiere: en la Carta Andina para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos, suscrita por el Consejo Presidencial Andino en 2002, se reitera el compromiso de los Países Miembros de mejorar la promoción y protección de los derechos humanos de las mujeres, en sus respectivas jurisdicciones y en el ámbito andino. Sin embargo, esto no se ha cumplido, puesto que la CAN se encarga de temáticas de índole económico, aduanas, propiedad intelectual.

En la Comisión de Derechos de la Mujer se presenta un proyecto de marco normativo para que se reconozca el trabajo de hogar no remunerado, mediante diferentes beneficios sociales como atención psicológica, centros de esparcimiento,

fomento y concientización del trabajo compartido, entre otros aspectos, lo cual emula a las brigadas de cuidado que se implementaron en Bogotá y que benefician a miles de mujeres que se dedican al cuidado del hogar.

Históricamente, el trabajo de los cuidados ha sido socialmente asignado a las mujeres, y en muchas ocasiones sin remuneración alguna, a pesar de esto existen políticas públicas sobre conciliación y corresponsabilidad familiar en los países miembros de la CAN.

Respecto al cumplimiento de políticas, señala que es parcial, que se necesita la promulgación de leyes rígidas y sancionadoras para quien cometa violencia de género y campañas de concientización, de tal forma que se pueda desarrollar un pensamiento de igualdad de derechos. La norma está, la política debe desarrollarse para cambiar la mentalidad, la erradicación de estereotipos y se propenda a una paridad en condiciones plenas.

2. Experta en Políticas Públicas y Género

Para que una política pública pueda implementarse, o tomarse en cuenta, debe primero ingresar a la Agenda pública, y a la agenda política, es decir debe tratarse de un problema que afecte a la población, ser destacado en la región o país.

Debe también analizarse una política pensando que con ello la economía crece, hablando del tema de conciliación y corresponsabilidad, debe demostrarse que con ello la sociedad tiene un desarrollo.

En el diseño de la política pública debe estar los objetivos, análisis de factibilidad, lo que se quiere buscar. Se debe hacer énfasis que los planes, proyectos y programas son políticas públicas también. El ciclo de la política pública comienza con la formación de agenda, los Problemas públicos, de organismos internacionales, primero entran a la agenda pública, debe realizarse el diseño, luego la implementación y ejecución.

CONCLUSIONES

En Ecuador, así como en Colombia, Bolivia, y Perú y algunos de los países de Latinoamérica, para ser específicos la "ceguera de género" de parte del estado ha impedido que se realice un adecuado mainstreaming de género como política de estado, por lo cual las políticas especializadas, planes y proyectos gubernamentales no llegan a tener esta perspectiva.

Con esta investigación se ha pretendido determinar si el modelo proteccionista y patriarcal del Estado en los países miembros de la Comunidad Andina de Naciones, en materia de igualdad ha permitido la conciliación de la vida laboral y familiar de la mujer. De ello se deduce que

las únicas políticas públicas a favor de la mujer son las relacionadas con maternidad, paternidad y lactancia.

Existen leyes de carácter social y político a favor de los grupos de personas que históricamente han sido considerados más vulnerables o menos favorecidas, sin embargo, las leyes respecto a mejores condiciones de vida de la mujer en el trabajo no se han concretado, para poder tener el equilibrio esperado entre su vida familiar y laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Biedma, J. M., & Medina, A. (2014). Impacto de la conciliación laboral y familiar en el desempeño organizativo. *Intangible Capital*, 10(3), 448-466. <https://www.redalyc.org/pdf/549/54932488007.pdf>
- Castañeda-Rentería, L. I., Contreras Tinoco, K. A., & Parga Jiménez, M. F. (2019). *Mujeres en las Universidades Iberoamericanas: La búsqueda de la necesaria conciliación trabajo familia*. Organización Universitaria Interamericana. Universidad de Guadalajara. <https://oui-iohe.org/wp-content/uploads/2020/01/MUJERES-EN-LAS-UNIVERSIDADES-IBEROAMERICANAS.pdf>
- Clavero, M. (2018). Conciliación de la vida laboral y familiar como instrumento para lograr el compromiso del empleado. *Revista Crítica de Historia de las Relaciones Laborales y de la Política Social*, 15(36). <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6671856.pdf>
- Constitución de la República del Ecuador (2008). https://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/documents/old/constitucion_de_bolsillo.pdf
- Constitución Política de Colombia (2015). <https://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitucion%20politica%20de%20Colombia%20-%202015.pdf>
- Constitución Política del Estado (CPE) Bolivia (2007). https://www.oas.org/dil/esp/constitucion_bolivia.pdf
- Constitutional Court. (2020). *Sentencia de la Corte Constitucional de Ecuador reconoce formalmente el derecho al cuidado de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia centrándose en los derechos de los empleados del sector público*. <https://www.escri-net.org/es/caselaw/2021/sentencia-nro-3-19-jp20-y-casos-acumulados/>
- Gómez, V., & Jiménez, A. (2015). Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia: Medios para mejorar la equidad de género. *Polis, Revista Latinoamericana*, 14(40), 377-396. <https://www.redalyc.org/pdf/305/30538546018.pdf>
- González, F. (2009). Familia y tareas domésticas. *Campo Abierto*, 28(1), 35-52.

- Gutiérrez, H. S. (2017). Análisis de la institucionalidad rural en Colombia para el diseño de propuestas de política pública en el sector agropecuario del municipio de Tenjo Cundinamarca. <https://ciencia.lasalle.edu.co/items/e526d6bd-f1b2-468f-b2bc-6b05668a1330/full>
- Humano, O. I. (2021). *Barómetro Liderazgo Femenino 2021. Una mirada a los países latinoamericanos, iberoamericanos, y del Caribe*. Universidad de los Andes. https://www.esa.cl/esa/site/artic/20220110/asocfile/20220110161126/barometro_liderazgo_femenino_2021_final_ctf.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2012). *Encuesta del uso del tiempo* [Presentación]. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Uso_Tiempo/Presentacion_%20Principales_Resultados.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2024). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), I Trimestre 2024* (No. Boletín Técnico No. 8; p. 14). https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2024/Trimestre_I/2024_I_trimestre_Boletin_empleo.pdf
- Ley Orgánica de derecho al Cuidado Humano, No. RO 309 (2023). <https://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/private/asambleanacional/filesasambleanacionalnameuid-29/Leyes%202013-2017/376-concil-trab-vida-fam-xponce-19-04-2017/RO-309-supl-2023-05-12.pdf>
- Ley orgánica de Economía Violeta, No. RO 234 (2023). <https://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/private/asambleanacional/filesasambleanacionalnameuid-29/Leyes%202013-2017/376-concil-trab-vida-fam-xponce-19-04-2017/RO-309-supl-2023-05-12.pdf>
- Orellana Villarreal, M. F. (2018). *Mujer y conciliación de la vida laboral y familiar*. Abya Yala. <https://abyayala.org.ec/producto/mujer-y-conciliacion-de-la-vida-laboral-y-familiar/>
- Ribas Bonet, M. A. (2004). Desigualdades de género en mercado laboral. *Departament d'Economia Aplicada. Universitat de les Illes Balears*. <https://fundacionjyg.org/wp-content/uploads/2018/09/DESIGUALDADES-DE-GE%CC%81NERO-EN-EL-MERCADO-LABORAL-UN-PROBLEMA-ACTUAL.-.pdf>
- Rodríguez, G., Gil, J., & García, E. (1999). *Metodología de la Investigación Cualitativa*. Ediciones Aljibe. <http://repositoriookoha.uner.edu.ar/fceco/digitalizacion/indices/005585.pdf>
- Rojas, C. & Borja, D. (2022). Diagnóstico sobre Corresponsabilidad de Género en Participantes del Proyecto Ignite y propuesta de intervención. <https://www.careevaluations.org/wp-content/uploads/Informe-Final-Diagnostico-de-Corresponsabilidad-de-genero.pdf>
- Jacho Panchi, J. D. (2019). *Análisis de la discriminación de la mujer ecuatoriana en el mercado laboral, período 2007-2017* [Tesis, Universidad de Guayaquil]. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/40485>
- Urrutia, V. G., & Figueroa, A. J. (2015). Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia: medios para mejorar la equidad de género. *Polis, Revista Latinoamericana*, 14(40), 1-15 https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-65682015000100018