Apuntes de Bioética
Vol. 3 No. 2 (2020): Apuntes de Bioetica, 81-90
Biolegal, Biopolitics and Human Rights

Work-family conciliation in Perú as a mechanism that promotes the women´s development

Rocío del Pilar Eyzaguirre Rivas Universidad Femenina del Sagrado Corazón. Lima, Perú.

Work-family conciliation is a mechanism that has constitutional support in Peru, but it has just been implemented and having importance in the peruvian workplace, during the last years. Its regulation has been oriented to guarantee equal opportunities between men and women; as well as to achieve an adequate distribution of family and domestic responsibilities. The incorporation of remote work has put in evidence the difficulty that workers had in conciliate their works with their family life. In the case of women, the difficulty has been bigger because they have to combine the care of their families with their works and housework too. So, we must reflect about female identity and female vocation, that must permeate every role that they have to play to achieve their development

Palabras claves:Conciliación del trabajo y la vida familiar, Trabajo remoto, Identidad femenina, Vocación femenina

Abstract

Work-family conciliation is a mechanism that has constitutional support in Peru, but it has just been implemented and having importance in the peruvian workplace, during the last years. Its regulation has been oriented to guarantee equal opportunities between men and women; as well as to achieve an adequate distribution of family and domestic responsibilities. The incorporation of remote work has put in evidence the difficulty that workers had in conciliate their works with their family life. In the case of women, the difficulty has been bigger because they have to combine the care of their families with their works and housework too. So, we must reflect about female identity and female vocation, that must permeate every role that they have to play to achieve their development.

Keywords:Conciliation of work and family life, Remote work, Female identity, Female vocation

Introducción

La declaración del Estado de Emergencia en nuestro país, a consecuencia del brote del Covid-19 en el mes de marzo del presente año, trajo consigo innumerables cambios de diversa índole en la vida de todos los peruanos. Uno de los más significativos fue el producido en el ámbito laboral, al incrementarse el número de la Población Económicamente Activa (PEA) que se vio obligada a desarrollar sus actividades laborales desde su domicilio.

Si bien la Constitución Política del Perú regula el principio de protección a la familia y reconoce al trabajo como la base del bienestar social y un medio de realización de la persona; en la práctica hemos sido testigos durante los últimos meses, que miles de peruanos, entre ellos un gran porcentaje de mujeres, no han podido lograr una adecuada conciliación entre la vida laboral y familiar.

Ante esta realidad que hoy se vive en el Perú y que, como muchos ya advierten, continuará en el futuro; el presente artículo tiene como objetivo principal el análisis de la figura de la conciliación

del trabajo y la vida familiar, desde una perspectiva biojurídica, y su implicancia en la dignidad y el rol de la mujer. Con la finalidad de lograr el objetivo indicado, hemos dividido el presente artículo en cuatro partes: en la primera se realizará un estudio de la figura de la conciliación del trabajo y la vida familiar, su concepto, características y efectos; en la segunda se detallará brevemente la regulación de esta figura en el ordenamiento legal de nuestro país; en la tercera parte se evaluará la situación laboral de las mujeres peruanas durante el Estado de Emergencia; y en la cuarta se reflexionará sobre la conciliación entre el trabajo y la vida familiar como un mecanismo que promueva el desarrollo integral de la mujer, a la luz de su identidad y vocación.

La conciliación del trabajo y la vida familiar

La conciliación del trabajo y la vida familiar es una figura que permite lograr un equilibrio entre dos realidades, el trabajo y la familia; las cuales deben ser entendidas “como ámbitos complementarios en la vida de la persona, que se enriquecen mutuamente y que, ensamblados correctamente, ayudan a integrar la propia vida”

Desde un punto de vista legal, la conciliación del trabajo y la vida familiar se caracteriza por ser un mecanismo de protección a través del cual se busca garantizar la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en el ámbito laboral, así como la adecuada distribución de sus responsabilidades familiares; que les permita lograr el tan anhelado bienestar personal y familiar.

De acuerdo con la experiencia internacional, la implementación legal, institucional y empresarial de este mecanismo beneficia no sólo a los propios trabajadores, sino también a su familia y al entorno laboral. Respecto a los trabajadores, les permite desarrollar su proyecto de vida personal y familiar de una manera más saludable, mejorando su calidad de vida y facilitando la capacidad de gestión, organización y el cumplimiento de sus responsabilidades en el tiempo previsto; disminuyendo de esta manera los niveles de fatiga, estrés y ansiedad que normalmente genera una agenda sobrecargada de actividades que no se terminan de atender del todo bien. En cuanto a la familia, contribuye a reforzar los vínculos afectivos y parentales entre cada uno de sus miembros; los hijos crecen con mayor seguridad y estabilidad emocional; facilita una convivencia más armoniosa, satisfactoria y provechosa para todos, en virtud de la mayor cantidad de tiempo y el mayor número de actividades que se pueden compartir conjuntamente; y permite atender de una mejor manera cada una de las necesidades de los miembros de la familia. Con relación al entorno laboral, esta figura facilita la identificación, el compromiso y la fidelidad del trabajador para con su centro laboral, porque al sentirse adecuadamente valorado mejora también su rendimiento y productividad; permite al centro laboral obtener mejores resultados sobre la base de metas y objetivos y ya no por el criterio de horas trabajadas; de esta manera disminuyen los costos de selección y rotación de personal, que podrían generarse por la renuncia de trabajadores que se sientan insatisfechos

Regulación de la conciliación del trabajo y la vida familiar en Perú

La Constitución Política de 1993 recoge el principio de protección a la familia en su artículo 4°, y la reconoce como un instituto natural y fundamental de la sociedad. En ese mismo orden de ideas, su artículo 7° regula el derecho a la protección del medio familiar y el deber de contribuir a su promoción y defensa. Respecto al trabajo, el artículo 22° lo reconoce como la base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

En ese misma línea, el Acuerdo Nacional contempla en su décimo sexta Política de Estado el fortalecimiento de la familia como espacio fundamental del desarrollo integral de las personas

Acorde con las normas internacionales vigentes y al amparo de la Constitución, mediante la Resolución Ministerial N° 048-2014-TR, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprobó la “Guía de buenas prácticas en materia de conciliación del trabajo y la vida personal y familiar”, con la finalidad de promover entre empleadores y trabajadores la adopción de prácticas voluntarias o

acuerdos que permitan dicha conciliación.

Un año después el Reglamento de la Ley N° 30036 que regula el teletrabajo, aprobado por Decreto Supremo Nº 017-2015-TR, incluyó esta figura como uno de los principios que orientan la aplicación de la modalidad de teletrabajo, a fin de "promover un equilibrio entre las actividades realizadas en los ámbitos personal, familiar y laboral de los trabajadores o servidores civiles" que lo desarrollan. Sin embargo, la implementación de esta figura legal no tuvo mayor alcance en nuestro país, ya que "en el 2019, sólo alrededor de 2,000 trabajadores estaban empleados en esta modalidad; lo que representa el 0.01% de la fuerza laboral"

Posteriormente, el gobierno aprobó el Plan Nacional de Fortalecimiento a las Familias 2016-2021 mediante Decreto Supremo N° 003-2016-MMP, en el que se estableció como Lineamiento de Política 3 el fomento de las responsabilidades familiares compartidas y de la conciliación de la vida familiar y el trabajo.

Dos años después, en el año 2018, el gobierno emitió el Decreto Legislativo N° 1408 para el fortalecimiento y la prevención de la violencia en las familias, cuyo artículo 10 incluye disposiciones relativas a la conciliación de la vida familiar y el trabajo. En ese sentido, ordena al Estado y a las empresas a implementar normativas y acciones concretas orientadas a impulsar esta figura en el país; y establece que todo servicio a implementarse en beneficio de la mujer trabajadora o sus menores hijos debe adecuarse a los criterios establecidos por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

En cumplimiento a todo lo dispuesto durante los últimos años a nivel gubernamental, la conciliación del trabajo y la vida familiar se ha implementado básicamente a través de la concesión de determinadas licencias y permisos, así como la incorporación de algunos servicios y la adopción de acuerdos en los centros laborales del sector público y privado. Entre ellos se encuentran: la licencia pre y postnatal para la mujer, el permiso por lactancia materna, la licencia por paternidad para el varón, la licencia por enfermedad de algún familiar a cargo, la posibilidad de acordar el teletrabajo para el desarrollo de las actividades laborales o el traslado de un servidor público por reasignación o cambio del lugar de residencia; el establecimiento de cunas y guarderías (denominadas wawa wasis) para el cuidado de los hijos pequeños, así como de lactarios para la extracción y conservación de la leche materna. En su mayoría se trata de aspectos relacionados principalmente con el cuidado y la atención de las necesidades de los hijos durante sus primeros años de vida.

La conciliación del trabajo y la vida familiar para las mujeres peruanas durante el Estado de Emergencia Nacional

El quince de marzo del presente año se decretó el Estado de Emergencia Nacional por el brote del Covid-19, mediante Decreto de Urgencia N° 026-2020. Dentro de las medidas excepcionales establecidas por el gobierno, se facultó a los empleadores del sector público y privado a implementar el trabajo remoto para que sus trabajadores pudiesen realizar la prestación de servicios en su domicilio o el lugar de aislamiento domiciliario, siempre que la naturaleza de las labores se lo permitiese.

Ante lo dispuesto por el gobierno peruano, es preciso señalar que, en un informe publicado por el Banco Mundial en mayo de este año, relativo a estudios realizados en treinta y cinco países, sobre las condiciones con las que cuentan los trabajadores para realizar sus actividades laborales desde casa; el Perú figura como el segundo país con la mayor dificultad en ese aspecto, debido principalmente al bajo nivel de acceso a internet en los hogares del país. En ese mismo orden de ideas, si bien verificamos que de acuerdo con el último Censo Nacional 2017, el acceso al servicio de internet fue el de mayor tasa de crecimiento en la última década, ya que 2´314,182 hogares peruanos respondieron que contaban con conexión a internet al ser consultados; sin embargo, comparando dicha cifra con el total de 7´698,900 hogares censados, concluimos que a la fecha aún existe un gran número de compatriotas que no cuentan con acceso a este servicio de información y

comunicación en nuestro país, tan necesario en las actuales circunstancias que nos encontramos.

Respecto a la situación laboral femenina en Perú, sabemos que un total de 5´839,600 mujeres han constituido la Población Económicamente Activa (PEA) ocupada durante el trimestre julio-agosto-setiembre de este año, de acuerdo con el último Informe Técnico sobre Comportamiento de los indicadores de mercado laboral a nivel nacional, publicado en noviembre de este año por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). Adicionalmente, dicho Informe menciona que durante el período comprendido entre octubre 2019-setiembre 2020, el empleo formal en áreas urbanas ha estado ocupado por 1´383,000 mujeres y el empleo informal por 3´414,100.

Toda esta información nos muestra que a lo largo de estos meses, una gran cantidad de mujeres ha continuado trabajando en los diferentes sectores productivos y de servicios del país; y en muchos de esos casos, lo vienen realizando desde casa bajo la modalidad de trabajo remoto, tal como ha manifestado el Ministro de Trabajo Javier Palacios Gallego; o también implementando alguna nueva idea de negocio o emprendimiento personal, que les permita hacer frente a la crisis económica que afecta al Perú.

La conciliación entre el trabajo y la vida familiar como un mecanismo que promueva el desarrollo integral de la mujer

La participación de las mujeres en el ámbito laboral a lo largo de estos meses ha puesto en evidencia una situación que se presenta desde hace mucho tiempo, como es el hecho de tener que compaginar el cumplimiento de las actividades laborales con el cuidado, acompañamiento y atención de los familiares a cargo, ya que muchas de esas mujeres trabajadoras son esposas, madres e hijas también; sumado a la realización de las tareas propias del mantenimiento de la casa. En esta oportunidad la situación ha resultado más complicada para la mayoría de las mujeres, principalmente por dos factores, el primero debido a que sus familiares también han estado junto a ellas, en sus domicilios, todo el tiempo, lo cual ha demandado mucha más cercanía, atención y apoyo de su parte; y el segundo, porque en muchos casos esas mismas mujeres no han podido delegar en terceras personas la realización de las labores domésticas. En consecuencia, la responsabilidad ha sido mayor para ellas y no les ha sido factible conciliar el trabajo y la vida familiar de una manera adecuada y satisfactoria.

Atendiendo a que el Estado de Emergencia Nacional continuará vigente y que el trabajo remoto ha sido prorrogado por el Decreto de Urgencia N° 127-2020, en principio, hasta el 31 de julio de 2021; consideramos oportuno dedicar esta última parte a reflexionar en torno a la figura de la conciliación entre el trabajo y la vida familiar como un mecanismo que vaya más allá de garantizar una igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, o en promover únicamente la distribución de responsabilidades en el ámbito familiar. Resulta necesario que las mujeres redescubran su identidad y vocación femenina; comprendan mejor el rol que les toca desempeñar en su familia, el trabajo y la sociedad; para así poder lograr su desarrollo integral.

Sabemos que la mujer ante todo es persona, un tipo de persona que se abre al mundo y al otro de un modo peculiar, desde dentro, contribuyendo de manera concreta en su entorno a través de su sensibilidad por los demás y de su capacidad para dar vida; se caracteriza por su proximidad a las personas, por su realismo, intuición y también por su gran fuerza interior. La mujer está llamada a formar una familia, también a trabajar, a desarrollar cada una de sus capacidades, a aportar al mundo con sus cualidades y talentos. En todo ello se fundamenta la razón por la cual las mujeres que han continuado trabajando a lo largo de estos meses, bajo la modalidad remota o en forma independiente, no han desatendido a sus familias ni física, ni psíquica ni materialmente; tampoco han dejado de apoyar a sus hijos frente a sus necesidades educativas ni de velar por sus familiares enfermos, aun cuando ello luego le haya demandado jornadas laborales más largas y extenuantes.

Las diversas situaciones que las familias han tenido que afrontar durante estos meses han puesto en evidencia la necesidad de replantear el enfoque que las autoridades, las empresas y hasta los

propios trabajadores han estado dando a la conciliación entre el trabajo y la vida familiar. En cuanto a la mujer, las condiciones laborales deben permitirle desarrollar sus actividades conservando su carácter específico propio y sin perjudicar su rol dentro de la familia, en la que como esposa, madre o hija tiene un papel insustituible.

Actualmente, es necesario mirar el panorama desde una nueva perspectiva, a través de la cual la mujer cumpla un rol más importante y participativo. Es tiempo de poner mayor énfasis en el aspecto humano, ése que valora más a la persona antes que a los resultados, que atiende las necesidades de los colaboradores en la misma medida que los requerimientos propios de su actividad laboral; porque sabe que si los trabajadores están bien tendrán un mejor desempeño y ello a su vez redundará en beneficio del centro laboral. Asimismo, urge poner en práctica nuevamente los valores de la generosidad, solidaridad, justicia, lealtad y responsabilidad, los cuales motiven a cada trabajador a hacer las cosas no sólo pensando en el propio bienestar, sino también en el de los demás. En ese mismo orden de ideas, conviene implementar políticas y medidas adoptadas sobre la base de un enfoque de familia, que tomen en cuenta la realidad y las necesidades de cada miembro del grupo familiar; y en lo referente a la mujer, que no se limite sólo a sus requerimientos en caso de embarazo o lactancia, por ejemplo, sino también a otras circunstancias igual de importantes en otros momentos de su vida personal y familiar.

Por otro lado, bajo el contexto de este Estado de Emergencia, ha quedado evidenciado una vez más el rol fundamental que la mujer cumple dentro de la familia y nuestra sociedad. En el caso de las mujeres que trabajan, su vocación de servicio y la labor que vienen realizando al interior de su grupo familiar y respecto de su centro laboral, muestran cómo se han convertido en colaboradoras y grandes aliadas de distintos grupos a nivel social. Así, por ejemplo, hemos sido testigos que las mujeres han desempeñado labores docentes, al ayudar a sus hijos en su formación educativa virtual; labores de servicio social, al crear al interior de sus hogares ambientes amigables y humanos que hagan más agradable y llevadera la vida de sus integrantes, a lo largo de todo el confinamiento; labores sanitarias, al atender a sus familiares enfermos por el Covid-19 u otras afecciones; labores de reactivación económica, al emprender ideas de negocio desde casa para ayudar en el sostenimiento de la economía familiar; labores de ayuda humanitaria, al gestionar iniciativas de acción social para los más afectados por la crisis sanitaria y económica. En consecuencia, sin la presencia ni labor de tantas mujeres, al Estado le habría resultado imposible atender cada una de las necesidades de la población durante todo este tiempo.

Por todo lo expuesto, si el Estado y los empleadores desean promover de manera eficaz la conciliación del trabajo y la vida familiar en nuestro país, deben promover acciones y medidas que respeten la identidad y vocación femeninas en todo momento; para así poder garantizar un verdadero desarrollo integral de la mujer y, en consecuencia, de los miembros de su entorno familiar y de toda la sociedad en su conjunto.

Conclusiones

1. La conciliación del trabajo y la vida familiar es un mecanismo de protección empleado en el ámbito laboral, que se encuentra regulado en nuestro ordenamiento legal aún de forma incompleta; no obstante, sus efectos son beneficiosos tanto para los propios trabajadores, como para sus familias, los centros laborales y también para la sociedad en su conjunto.
2. La tendencia normativa en torno a la figura de la conciliación del trabajo y la vida familiar en nuestro país, principalmente se ha orientado a brindar a los trabajadores determinadas licencias y permisos para la atención de algunas responsabilidades familiares y el cuidado de los hijos durante sus primeros años de vida.
3. Durante la vigencia del Estado de Emergencia Nacional en Perú, un gran porcentaje de mujeres que conforman la Población Económicamente Activa (PEA) ocupada, tanto de manera formal como informal, ha continuado trabajando en los diferentes sectores productivos y de servicios del país, bajo la modalidad del trabajo remoto o desarrollando

algún emprendimiento personal de negocio.

4. En el marco de las políticas y medidas relativas a la conciliación del trabajo y la vida familiar, resulta necesario que las mujeres redescubran su identidad y vocación femenina; comprendan mejor el rol que les toca desempeñar en su familia, el trabajo y la sociedad; para así poder lograr su desarrollo integral.

Referencias bibliográficas

Acuerdo Nacional. (22 de julio de 2002). *Acuerdo Nacional.* Recuperado de https://www.acuerdonacional.pe/politicas-de-estado-del-acuerdo-nacional/politicas-de-estado%e2%80%8b/politicas-de-estado-castellano/ii-equidad-y-justicia-social/16-fortalecimiento-de-la-familia-promocion-y-proteccion-de-la-ninez-la-adolescencia-y-la-juven

Burggraf, J. (2011). Varón y mujer: ¿naturaleza o cultura? *Altar Mayor, 1*(139). Recuperado de http://www.laityfamilylife.va/content/dam/laityfamilylife/Documenti/donna/filosofia/espanol/varo_n-mujer-naturaleza-o-cultura.pdf

Castilla de Cortazar, B. (2011, Octubre). Trabajo, familia y desarrollo social. *Almudi.org*. Recuperado de https://www.almudi.org/articulos/726-trabajo-familia-y-desarrollo-social

Castilla de Cortazar, B. (2016). ¿Quién es la mujer?: El "genio" de la mujer. *Quién: Revista de Filosofía Personalista, 3*. Recuperado de http://www.laityfamilylife.va/content/dam/laityfamilylife/Documenti/donna/filosofia/espanol/QUI%C3%89N%20ES%20LA%20MUJER%20-2015.pdf

Chinchilla, N.; Jiménez, E.; García-Lombardía, P. (2018). *Integrar la vida: Liderar con éxito la trayectoria profesional y personal en un mundo global.* Barcelona: Ariel.

Colinas, L. (2008). *Economía productiva y reproductiva en México: un llamado a la conciliación.* México D.F.: CEPAL.

Congreso Constituyente Democrático. (29 de diciembre de 1993). *Constitución Política del Perú.* Recuperado de http://www4.congreso.gob.pe/ntley/Imagenes/Constitu/Cons1993.pdf

Guerra, R. (2005, Diciembre). Identidad femenina y humanización del mundo: Aproximación a la determinación de la especificidad femenina como parámetro antropológico-normativo. *Revista Panamericana de Pedagogía*, *7*, 101-136.

Hatayama, M; Viollaz, M.; Winkler, Hernan. (2020, Mayo). *Job´s Amenability to working from home: Evidence from skills for 53 countries.* Washington DC: World Bank Group. Recuperado de https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/33753/Jobs-Amenability-to-Working-from-Home-Evidence-from-Skills-Surveys-for-53-Countries.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2018, Octubre). *Perú: Resultados Definitivos*, Tomo I. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informática. Recuperado de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1544/

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2020, Noviembre). Informe Técnico N° 04: Comportamiento de los indicadores de mercado laboral a nivel nacional. Recuperado de http://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/04-informe-tecnico-empleo-nacional-jul-ago-set-2020.pdf

Instituto Peruano de Economía. (19 de Agosto de 2020). ¿Trabajo remoto o teletrabajo?. Recuperado de https://www.ipe.org.pe/portal/boletin-ipe-trabajo-a-distancia/

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (12 de marzo de 2016). *Plan Nacional de*

Fortalecimiento a las Familias. Recuperado https://www.mimp.gob.pe/files/planes/PLANFAM-2016-2021.pdf

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (26 de marzo de 2014). *Observatorio Nacional de las Familias.* Recuperado de Observatorio Nacional de las Familias: https://observatoriodelasfamilias.mimp.gob.pe/archivos/Normas/RM-048-2014-TR.pdf

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (28 de Marzo de 2014). Resolución Ministerial N° 048-2014-TR. Recuperado de https://busquedas.elperuano.pe/download/url/aprueban-documento-denominado-guia-de-buenas-practicas-en-m-rm-n-048-2014-tr-1067836-1

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (Martes 3 de noviembre de 2015). Decreto Supremo N° 017-2015-TR. Recuperado de https://www.mef.gob.pe/contenidos/servicios_web/conectamef_quechua/pdf/normas_legales_2012/NL20151103.pdf.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (01 de noviembre de 2020). Gobierno prorroga trabajo remoto hasta el 31 de julio de 2021 y establece derecho de trabajadores a la desconexión digital. Recuperado de https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/311996-gobierno-prorroga-trabajo-remoto-hasta-el-31-de-julio-de-2021-y-establece-derecho-de-trabajadores-a-la-desconexion-digital

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2020, Octubre). Perú, ¿y cómo vamos? N° 24: Informe mensual del empleo formal privado. Recuperado de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1428908/Informe%20mensual%20empleo%20privado.pdf

Pérez, A.; Martín-Borja, R. (2014). Conciliación y maternidad en España: La titularidad de los permisos parentales en *Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo: Un estudio desde las dos orillas*. Madrid: Dykinson S.L., 153-179

Poder Ejecutivo. (12 de setiembre de 2018). Decreto Legislativo N° 1408. Recuperado de https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-legislativo-para-el-fortalecimiento-y-la-prevencion-decreto-legislativo-n-1408-1690482-1

Poder Ejecutivo. (15 de marzo de 2020). Decreto de Urgencia N° 026-2020. Recuperado de Diario Oficial El Peruano: https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-de-urgencia-que-establece-diversas-medidas-excepcion-decreto-de-urgencia-n-026-2020-1864948-1

References

1. Acuerdo Nacional. (22 de julio de 2002). Acuerdo Nacional. Recuperado de https://www.acuerdonacional.pe/politicas-de-estado-del-acuerdo-nacional/politicas-de-estado%e2%80%8b/politicas-de-estado-castellano/ii-equidad-y-justicia-social/16-fortalecimiento-de-la-familia-promocion-y-proteccion-de-la-ninez-la-adolescencia-y-la-juven
2. Burggraf, J. (2011). Varón y mujer: ¿naturaleza o cultura? Altar Mayor, 1 (139). Recuperado de http://www.laityfamilylife.va/content/dam/laityfamilylife/Documenti/donna/filosofia/espanol/varo_n-mujer-naturaleza-o-cultura.pdf
3. Castilla de Cortazar, B. (2011, Octubre). Trabajo, familia y desarrollo social. Almudi.org. Recuperado de https://www.almudi.org/articulos/726-trabajo-familia-y-desarrollo-social
4. Castilla de Cortazar, B. (2016). ¿Quién es la mujer?: El "genio" de la mujer. Quién: Revista de Filosofía Personalista, 3. Recuperado de http://www.laityfamilylife.va/content/dam/laityfamilylife/Documenti/donna/filosofia/espanol/QUI%C3%89N%20ES%20LA%20MUJER%20-2015.pdf
5. Chinchilla, N.; Jiménez, E.; García-Lombardía, P. (2018). Integrar la vida: Liderar con éxito la trayectoria profesional y personal en un mundo global. Barcelona: Ariel.

6. Colinas, L. (2008). Economía productiva y reproductiva en México: un llamado a la conciliación. México D.F.: CEPAL.
7. Congreso Constituyente Democrático. (29 de diciembre de 1993). Constitución Política del Perú. Recuperado de http://www4.congreso.gob.pe/ntley/Imagenes/Constitu/Cons1993.pdf
8. Guerra, R. (2005, Diciembre). Identidad femenina y humanización del mundo: Aproximación a la determinación de la especificidad femenina como parámetro antropológico-normativo. Revista Panamericana de Pedagogía, 7, 101-136.
9. Hatayama, M; Viollaz, M.; Winkler, Hernan. (2020, Mayo). Job´s Amenability to working from home: Evidence from skills for 53 countries. Washington DC: World Bank Group. Recuperado de https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/33753/Jobs-Amenability-to-Working-from-Home-Evidence-from-Skills-Surveys-for-53-Countries.pdf?sequence=1&isAllowed=y
10. Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2018, Octubre). Perú: Resultados Definitivos, Tomo I. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informática. Recuperado de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1544/
11. Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2020, Noviembre). Informe Técnico N° 04: Comportamiento de los indicadores de mercado laboral a nivel nacional. Recuperado de http://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/04-informe-tecnico-empleo-nacional-jul-ago-set-2020.pdf
12. Instituto Peruano de Economía. (19 de Agosto de 2020). ¿Trabajo remoto o teletrabajo?. Recuperado de https://www.ipe.org.pe/portal/boletin-ipe-trabajo-a-distancia/
13. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (12 de marzo de 2016). Plan Nacional de Fortalecimiento a las Familias. Recuperado https://www.mimp.gob.pe/files/planes/PLANFAM-2016-2021.pdf
14. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (26 de marzo de 2014). Observatorio Nacional de las Familias. Recuperado de Observatorio Nacional de las Familias: https://observatoriodelasfamilias.mimp.gob.pe/archivos/Normas/RM-048-2014-TR.pdf
15. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (28 de Marzo de 2014). Resolución Ministerial N° 048-2014-TR. Recuperado de https://busquedas.elperuano.pe/download/url/aprueban-documento-denominado-guia-de-buenas-practicas-en-m-rm-n-048-2014-tr-1067836-1
16. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (Martes 3 de noviembre de 2015). Decreto Supremo N° 017-2015-TR. Recuperado de https://www.mef.gob.pe/contenidos/servicios_web/conectamef_quechua/pdf/normas_legales_2012/NL20151103.pdf.
17. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (01 de noviembre de 2020). Gobierno prorroga trabajo remoto hasta el 31 de julio de 2021 y establece derecho de trabajadores a la desconexión digital. Recuperado de https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/311996-gobierno-prorroga-trabajo-remoto-hasta-el-31-de-julio-de-2021-y-establece-derecho-de-trabajadores-a-la-desconexion-digital
18. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2020, Octubre). Perú, ¿y cómo vamos? N° 24: Informe mensual del empleo formal privado. Recuperado de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1428908/Informe%20mensual%20empleo%20privado.pdf
19. Pérez, A.; Martín-Borja, R. (2014). Conciliación y maternidad en España: La titularidad de los permisos parentales en Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo: Un estudio desde las dos orillas. Madrid: Dykinson S.L., 153-179
20. Poder Ejecutivo. (12 de setiembre de 2018). Decreto Legislativo N° 1408. Recuperado de https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-legislativo-para-el-fortalecimiento-y-la-prevencion-decreto-legislativo-n-1408-1690482-1
21. Poder Ejecutivo. (15 de marzo de 2020). Decreto de Urgencia N° 026-2020. Recuperado de Diario Oficial El Peruano: https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-de-urgencia-que-establece-diversas-medidas-excepcion-decreto-de-urgencia-n-026-2020-1864948-1