

Autoras: Karina Batthyany- Natalia Genta

Agosto de 2012

Argumentos que transforman – N°1

Yo cuido y trabajo: una población clave para las políticas de cuidado

El Sistema Nacional de Cuidados, actualmente en su fase de diseño, se propone promover la corresponsabilidad de los cuidados entre Estado, mercado y familias así como entre mujeres y varones. Este número pone el foco en las mujeres y varones que trabajan en forma remunerada y que tienen personas a cargo con necesidades de cuidado. El objetivo es demostrar la necesidad de considerar este grupo como uno de interés principal en el diseño e implementación del Sistema.

Mujeres y varones que trabajan ¿Cómo se reparte el cuidado en los hogares?

En los últimos años, las mujeres se insertan paulatinamente en el mercado de trabajo. Mientras que en el año 1986 el 41.4% de las mujeres participaban activamente en el mercado (INE), para el año 2011 esta cifra asciende a 55.6% (Sistema de Información de Género- Inmujeres, 2012).

El acceso de las mujeres al trabajo remunerado promovió claros avances en su incorporación al “mundo público”, en los espacios laborales y de toma de decisiones. Sin embargo, esto no ha significado una reducción en su dedicación al trabajo no remunerado ni un aumento en la dedicación de los varones al mismo.

Por el contrario, las Encuestas de Uso de Tiempo realizadas en Uruguay en 2003 y 2007 evidencian que la carga de responsabilidad de cuidado de dependientes continúa pesando casi exclusivamente sobre las mujeres. Las mujeres dedican, en promedio, un 65% de su tiempo al trabajo no remunerado y el 35% restante al trabajo remunerado, entre los que se encuentra el trabajo de cuidados. Los varones, por el contrario, dedican la mayor parte de su tiempo al trabajo remunerado, 72% y el 28% restante al no remunerado (INE, 2008).

Cuando varones y mujeres tienen similares cargas de trabajo remunerado, el tiempo que destinan al no remunerado también es desigual. Con jornadas reducidas de hasta 20 horas semanales, los varones destinan cerca de 15 horas semanales al trabajo no remunerado y las mujeres 41 horas. Con jornadas muy extensas (mayores a 40 horas semanales) los varones destinan 12 horas y las mujeres 29 horas. De forma independiente a la jornada de trabajo, las mujeres realizan prácticamente el mismo número de horas de trabajo no remunerado. Así, las mujeres trabajadoras remuneradas y que cuentan con necesidades de cuidados dedican largas jornadas a articular ambos trabajos, prácticamente sin el apoyo estatal ni del mercado para hacerlo.

Las mujeres modifican su rol en el mercado laboral pero mantienen su participación en el trabajo no remunerado y de cuidados. Los varones no incrementan su participación en el trabajo no remunerado. La división sexual del trabajo continúa vigente en nuestra sociedad determinando la asignación de rol de proveedor económico, de “generador de riqueza” a los varones y de las tareas cotidianas, invisibles, de reproducción social a las mujeres.

Ante la ausencia de políticas de cuidados y la carga de responsabilidad que pesa sobre las mujeres, son ellas las que modifican, reducen o abandonan su rol en el mercado de trabajo y aumentan la dedicación al trabajo no remunerado. Evidencia de esto es que a mayor número de hijos/as, es menor la tasa de actividad de las mujeres. Mientras que la tasa es de 68,9% para las mujeres de 14 a 49 años que no tienen niños/as menores de 4 años en el hogar, es de 35,7% con tres o más niños/as (Sistema de Información de Género-Inmujeres, 2012). Otro dato de interés es el que presenta la “Encuesta Nacional sobre Representaciones Sociales del Cuidado” realizada por el Área de Género del Departamento de Sociología de FCS-UDELAR, coordinada por Karina Batthyany en articulación con el Instituto Nacional de las Mujeres. El 35% de las mujeres estarían dispuestas a abandonar temporal o definitivamente el empleo en caso de no poder acceder a una licencia para cuidar a su hijo de un año, luego de haber culminado su licencia maternal.

Actualmente la necesidad de mano de obra en el mercado de trabajo requiere considerar el potencial que representan las trabajadoras con responsabilidades familiares. Una modificación en la cobertura de los cuidados podría incidir favorablemente en su mayor dedicación al trabajo remunerado y por lo tanto en una mayor oferta de trabajadoras en el mercado de empleo.

Apoyos focalizados ¿Cómo se cubren las necesidades de quienes trabajan?

El Estado, a través de la provisión actual de servicios de cuidados, cubre en parte las necesidades de cuidados de los sectores de los estratos bajos dejando a gran parte de los estratos medios sin la cobertura de sus necesidades de cuidados, con el costo que implica pagar estos servicios en el mercado y con las dificultades que genera para las trayectorias laborales de las mujeres.

La dedicación al trabajo no remunerado aumenta a medida que descendemos en los quintiles socioeconómicos, es decir que las mujeres de los quintiles socioeconómicos más bajos dedican mayor número de horas al trabajo no remunerado en comparación con los

quintiles superiores. Como ejemplo, las mujeres del primer quintil dedican 42,5 horas mientras que las del quinto quintil dedican 23,8 horas (INE, 2008). Del mismo modo, la tasa de actividad de las mujeres varía en función de los distintos quintiles socioeconómicos. Las mujeres de los quintiles inferiores tienen tasas de actividad más bajas que las de los quintiles superiores. (Sistema de Información de Género - Inmujeres, 2012).

Son los estratos medios los que se ven ante la dificultad cotidiana de articular trabajo remunerado con las necesidades de cuidado de dependientes. Son las mujeres de estos sectores quienes se ven ante la obligación de abandonar o reducir sus horas de trabajo remunerado para cubrir las necesidades de cuidado de sus dependientes ante la falta de servicios públicos que las amparen porque no cumplen con los requisitos para acceder a la oferta pública, que por el momento están destinadas a familias con menores recursos económicos, y ante la imposibilidad de contar con ingresos suficientes para costear los servicios en el mercado.

Representan, desde este punto de vista, un grupo de vulnerabilidad para las políticas de cuidado como argumenta este número.

Cabe agregar un punto más sobre las desigualdades en la cobertura de estas necesidades entre quienes trabajan. Los trabajadores y trabajadoras del país cuentan con una normativa que los ampara en cuanto a maternidad, paternidad y lactancia, pero éstas difieren entre trabajadores públicos y privados y en función del sector laboral.

La licencia por maternidad mantiene una regulación diferente para las funcionarias públicas y las trabajadoras del sector privado. Mientras las empleadas públicas tienen derecho a una licencia por maternidad de trece semanas y una reducción de la mitad del horario para lactancia, la licencia maternal en el sector privado es de 12 semanas y tienen derecho a 2 interrupciones de media hora para lactancia. En el caso de la licencia por paternidad, es de 3 días en el ámbito privado y de 10 días en el ámbito público.

La Encuesta Nacional sobre Representaciones Sociales del Cuidado arroja algunos datos sobre las dificultades de articulación trabajo-cuidados en trabajadoras privadas y públicas. Los y las asalariados/as público/as indican tener mayores posibilidades que los/as privados/as para articular trabajo y cuidados de niños/as pequeños y de adultos/as mayores. En lo que refiere a posibilidades de licencias, existen diferencias de 30 puntos porcentuales entre públicos y privados.

Recientemente se generaron nuevas causales de licencias especiales que pueden cubrir el cuidado de dependientes pero se ubican a nivel de algunos convenios colectivos o de acuerdos en empresas particulares. Aunque, con mejorías, son insuficientes para lograr una efectiva corresponsabilidad de los cuidados en todos/as los/as trabajadores/as.

Consideraciones para el sistema de cuidados

El argumento principal de este número es que los trabajadores y trabajadoras de los sectores medios y sus familias, requieren ser considerados/as en las políticas incipientes de cuidado en el país.

Consideramos que para una verdadera corresponsabilidad es necesario pensar en medidas que apunten a involucrar al sector empleador en la necesidad de cuidados de los/as trabajadores/es así como generar una mayor provisión de cuidados de parte del Estado para sectores con dificultades de articulación.

Se requieren medidas que permitan otorgar mayor flexibilidad para el cuidado en las empresas, licencias más extensas y/o copagos para centros infantiles, así como una mayor oferta de servicios públicos de cuidados para trabajadores/as de sectores medios, entre otras.

Los documentos de esta serie son publicaciones encargadas por el Inmujeres a investigadores/as del Departamento de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República, en el marco del convenio realizado con dicha institución. Las autoras/es de estos informes gozan de independencia editorial, y el análisis y las recomendaciones de política pública realizadas no reflejan necesariamente las opiniones del Inmujeres.