

Empoderamiento Económico de las Mujeres a partir de Tareas de Cuidado en Paraguay*

Economic Empowerment of Women from Care in Paraguay

Marcela Achinelli Báez¹ Belém Montalto Gaona² Paola González Burgos³

^{1,2,3}Universidad Nacional de Asunción, Facultad de Ciencias Económicas. San Lorenzo, Paraguay.

*Trabajo preparado para su presentación en el Tercer Encuentro de Politólogos del Paraguay, organizado por la Asociación de Ciencia Política del Paraguay, que se celebrará en Asunción el 28, 29 y 30 de noviembre de 2018

RESUMEN

El empoderamiento económico de las mujeres es una de las metas propuestas tanto por organismos nacionales como internacionales. Si bien la participación de las mujeres cada vez es mayor en el mundo del trabajo, no así las condiciones a las cuales acceden, donde se observa una barrera para la continuación en los puestos laborales, a partir de las laborales de cuidado, donde la población vulnerable es la primera que se ve afectada y expulsada del trabajo formal. Una alternativa a esta problemática podría ser la profesionalización del trabajo de cuidado. Este trabajo a partir del análisis de datos de la Dirección General de Estadística, Encuestas y Censos pretende evidenciar la situación de vulnerabilidad en que se encuentran las mujeres en general, y en particular las jefas de hogar. Si bien la meta de empoderar a las mujeres implica acciones coordinadas entre todos los estamentos de la sociedad, las recomendaciones orientan a no olvidar que con acciones concretas en áreas de mucha informalidad, como es la del cuidado, nos posicionaría a un escalón menos en la meta final de erradicar la pobreza.

PALABRAS CLAVE infantes, mujeres, conciliación

ABSTRACT

The economic empowerment of women is one of the goals proposed by both national and international organizations. Although the participation of women is increasing in the world of work, not the conditions to which they access, where there is a barrier to the continuation of jobs, from the care workers, where the population vulnerable is the first that is affected and expelled from formal work. An alternative to this problem could be the professionalization of care work. This work, based on the analysis of data from the General Directorate of Statistics, Surveys and Censuses, aims to demonstrate the situation of vulnerability in which women in general find themselves, and in particular female heads of household. Although the goal of empowering women implies coordinated actions among all levels of society, the recommendations are aimed at not forgetting that with concrete actions in areas of much informality, such as care, it would position us one step less in the final goal of eradicating poverty.

KEY WORDS childrens, women, conciliation

Autor Correspondiente: Magister en Entidades de la Economía Social. Universidad Nacional de Asunción, Facultad de Ciencias Económicas. San Lorenzo, Paraguay. Email: machinellib@gmail.com

INTRODUCCION

El empoderamiento de las mujeres es una de las metas dentro del objetivo “Igualdad de Género de los Objetivos de Desarrollo Sostenible”, firmada por los países miembros de Naciones Unidas, y llevadas a la práctica en los planes de desarrollo de los mismos (ONU, 2015).

En las últimas décadas, la fuerza de trabajo femenina fue diversificada, calificada y elevada, a partir de un aumento en la disponibilidad y permanencia en el mercado laboral. No obstante, los mecanismos discriminatorios responsables de la inequidad de género, pueden impedir a la economía beneficiarse con las potencialidades del trabajo femenino, ensanchando las brechas que separan a hombres y mujeres en el mercado de trabajo (Guzmán & Todaro, 2002).

El cambio de estructura familiar, el cual muestra un aumento del número de mujeres cabezas de familia, representa un replanteamiento inclusive en el modelo laboral. En los países miembros de la Unión Europea (UE), a partir de Política de Empleo de la UE, se implementan políticas de conciliación laboral y familiar, en mayor o menor medida de acuerdo a la puja que exista en el interior de los países miembros.

La manera en que las mujeres y los hombres integran las estructuras económicas en las sociedades, determina la adopción de decisiones económicas de diversas índoles, sea financiera, monetaria, comercial, fiscal o salarial entre otras (ONU Mujeres,

2015a). A pesar que el mundo laboral parte de una configuración androcéntrica, patriarcal y capitalista, la necesidad del propio mercado por incorporar un ejército de trabajadoras, propició el reclamo por la conciliación laboral y familiar de las mujeres (y hombres), pero enfatizados más en las primeras, pues estas parten de un estado desigual en la configuración del mercado laboral. El mercado laboral actual, pone en manifiesto la necesidad de organizar el cuidado socialmente no más limitado a la esfera privada, y trasladarlo a lo público (y político), cuyo objetivo es la equidad e igualdad de género.

Existe una necesidad de conciliar el trabajo y la vida familiar en los hombres y mujeres en casos de invalidez, vejez y natalidad, donde los países a través de sus políticas públicas velan por el cumplimiento de las mismas por el sistema de previsión social. Ahora bien, la conciliación laboral abarca más bien lo que se encuentra por fuera de estos casos, donde la existencia o no de una política de cuidados incide directamente en la participación femenina dentro del mercado laboral, es decir, desde una perspectiva de género, existe una correlación positiva entre políticas de empleo y de cuidado. La conciliación laboral debe ser vista como un progreso en los derechos laborales de la mujer, un derecho de participar en los procesos de cuidado de la familia, sea biológica o no (OIT, 2011).

Ahora bien, a partir de un planteamiento laboral teniendo en cuenta el cuidado y la conciliación laboral, cabe el debate donde las políticas públicas no solo deben ocuparse de atender a la demanda de cuidados, sino propiciar una oferta de cuidados que contribuya también al empoderamiento de las mujeres, otorgando las condiciones necesarias para acceder a un trabajo de cuidado acorde a los criterios del Trabajo Decente (OIT, 2016).

MATERIALES Y METODOS

La investigación es exploratoria y descriptiva puesto que se identificaron previamente diversos factores en cuanto al empoderamiento económico y el trabajo de cuidado, a partir de su fundamentación social y económica desde una perspectiva de género, recurriendo a libros, artículos científicos, documentos de trabajo, leyes y convenios, tanto a nivel nacional como internacional como ser ONU Mujeres, Organización Internacional de Trabajo, entre otros.

La metodología principal utilizada fue el análisis cuantitativo a partir de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) de los años 2008, 2013 y 2017 con utilización del paquete SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), así como los datos de la Encuesta del Uso del Tiempo (EUT) del año 2016. Los resultados analizados corresponden de manera general a nivel país, mujeres activas e inactivas de zonas urbanas rurales, y a nivel específico, mujeres jefas de hogar en situación de pobreza en la zona urbana.

RESULTADOS Y DISCUSION

PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL PARAGUAYO

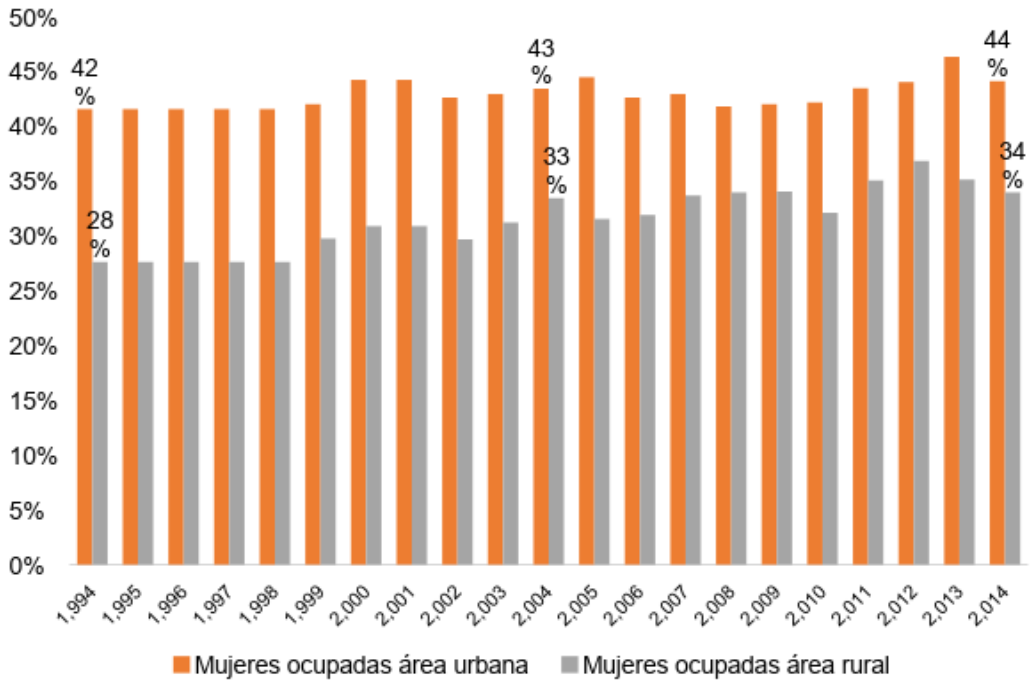
En Paraguay, el Plan Nacional 2030 (STP, 2014) menciona como parte del primer eje estratégico *“Asegurar la participación y el empoderamiento de las mujeres promoviendo y fortaleciendo su inserción y protagonismo en los ámbitos económicos, políticos, sociales y culturales”*, lo cual pone de manifiesto el compromiso país de lograr un empoderamiento económico de las mujeres, punto focal para lograr igualdad, equidad y, sobre todo, erradicación de la pobreza.

Para que las mujeres accedan al mercado del trabajo debe existir igualdad de condiciones entre ambos sexos. Una cuestión central es la carga social en cuanto a responsabilidades domésticas y de cuidado, lo cual eleva las restricciones con respecto a los hombres, es decir, los trabajos ocupados tienen una condición precaria con salarios irregulares, sin seguridad social, sin estabilidad laboral y menos aún protección sindical. A esto podemos agregar las condiciones de la estructura económica. La bonanza de un país en cuanto a crecimiento económico sin generación de empleo, no contribuye a la reducción de las brechas de género (ONU Mujeres, 2015b).

La cultura representa uno de los mayores desafíos en la búsqueda de la inserción laboral de las mujeres, pues, debido a estos patrones, existe un límite en la oferta y las oportunidades económicas de las mujeres, atendiendo a que son las mujeres quienes deben sortear la manera de conciliar el mundo del trabajo con su ocupación socialmente asignada.

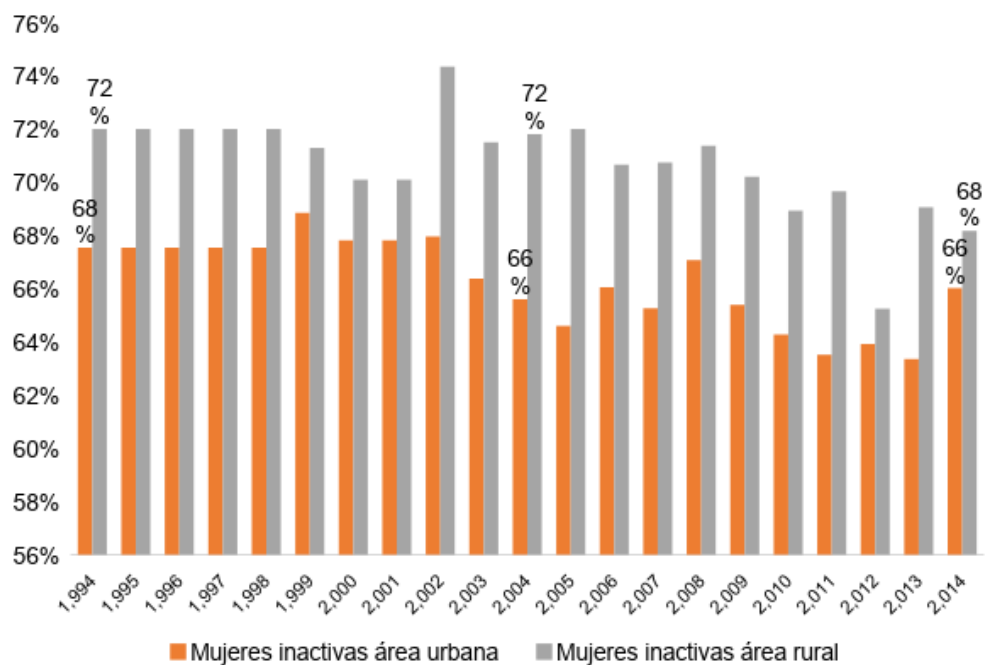
Si consideramos el nivel de ocupación de las mujeres por zonas del país como indica la figura 1, se observa que existe mayor ocupación de las mujeres en la zona urbana. No obstante, en la zona rural existe un crecimiento por parte de la población femenina a aportar dentro del hogar.

Figura 1. Total de mujeres ocupadas en la zona rural y urbana de Paraguay. Periodo 1994-2014. En porcentaje.



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Permanente de Hogares, Dirección General de Estadística, Encuestas y Censo.

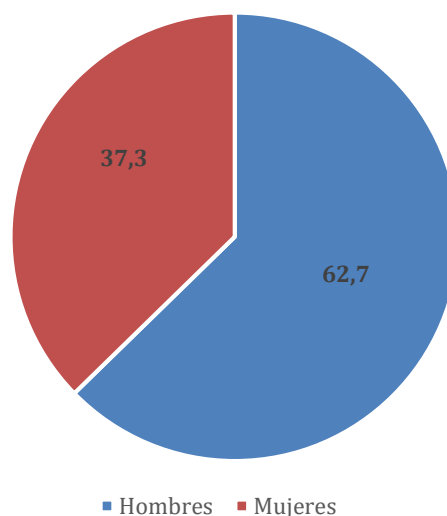
De acuerdo a la figura 2, analizando a las mujeres inactivas tanto en la zona urbana como rural, encontramos que en promedio el 60% de las personas que se han declarado inactivas son mujeres, y esto representa un costo alto para el país traducido en mano de obra sin remuneración, una carga social potencial atendiendo a que su labor diaria no está contabilizada en el Producto Interno Bruto (PIB), ni aporta a un sistema jubilatorio. Las brechas en el área urbana posiblemente sean como consecuencia de una responsabilidad masculina más comprometida con el cuidado de los hijos, sumado a mejor nivel de educación de las mujeres, oportunidades laborales, oferta de servicios domésticos más accesibles (costo y tiempo), distancia menor al trabajo, transporte público, entre otros. La inactividad de las mujeres debe ser analizada en políticas públicas, atendiendo a que su desatención estaría implicando costos invisibles futuros sobre todo de acuerdo a las estimaciones de la DGEEC, en el año 2024 las mujeres en Paraguay tienen mayor esperanza de vida que la de los hombres (78 para mujeres, 72 para los hombres).

Figura 2. Mujeres inactivas en la zona rural y urbana de Paraguay. Periodo 1994-2014

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Permanente de Hogares, Dirección General de Estadística, Encuestas y Censo.

ASPECTOS SOCIOECONOMICOS DE LAS MUJERES EN CONDICIONES DE POBREZA: EL CASOS DE LAS JEFAS DE HOGAR RESIDENTES EN ZONAS URBANAS

La población paraguaya estimada para el año 2017 fue 6.873.045 habitantes, de los cuales 61,6% residen en el área urbana y 38,4% en el área rural. La población pobre del país ascendió a 1.809.053 personas en el año 2017, en el que el 49,2% son hombres y 50,8% son mujeres. Los jefes de hogares se caracterizan por ser hombres, a nivel país el 66,9% de ellos están a la cabeza de un hogar, teniendo en cuenta el área de residencia y la condición de pobreza de los mismos, esta característica se mantiene, ya que el 62,7% de los jefes de familia son hombres (figura 3).

Figura 3. Jefes de hogares en condición de pobreza por sexo

Fuente: Elaboración propia en base a la EPH 2017.

Dentro de la zona urbana, existen 450.824 mujeres pobres, siendo 17,4% de ellas jefas de hogar. La mayor proporción de población de mujeres jefas de hogares en condición de pobreza residen en el sector urbano, representan el 55,7%, a diferencia de los hombres que cuentan con una presencia mayoritaria como jefes de familias en el sector rural.

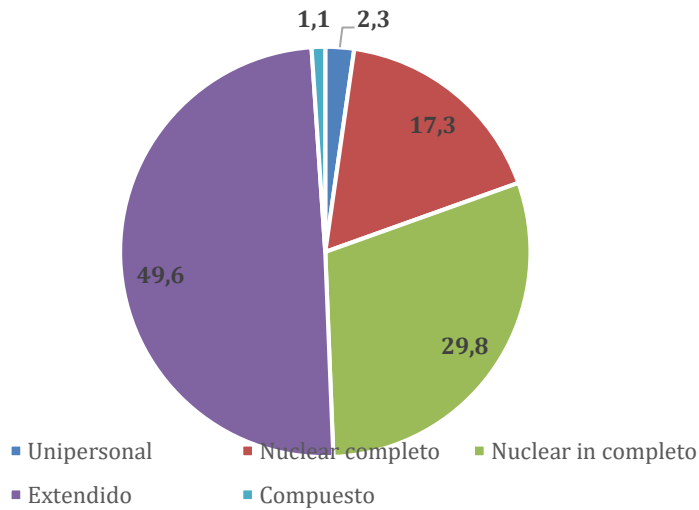
Teniendo en cuenta a las mujeres jefas de hogar en condición de pobreza residentes en el área urbana, en el año 2017, el 8,8% de ellas fueron pobres extremas, observándose una reducción de 4,2 puntos porcentuales durante el periodo de 2008-2017 (tabla 4).

Tabla 4. Estatus de pobreza de la jefa de hogar

	2008		2013		2017	
	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%
Pobre extremo	10.620	13,0%	4.803	7,7%	6.933	8,8%
Pobre no extremo	71.009	87,0%	57.282	92,3%	71.554	91,2%

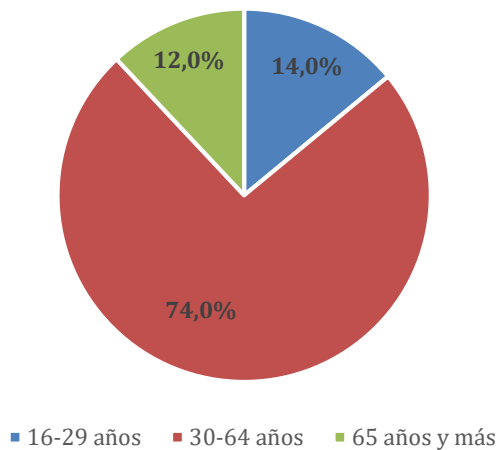
Fuente: Elaboración propia con base en EPH 2008, 2013, 2017

De acuerdo al tipo de hogares en el que reside las mujeres jefas de hogar, el 49,6% se encuentran a la cabeza de un hogar de tipo extendido, generalmente compuesto por los padres e hijos/as de las mismas, y el 29,8% en hogares de tipo nuclear incompleto. Cabe destacar que este último se caracteriza por aquel hogar en el cual reside solo el jefe de hogar, con sus hijos/as (figura 4).

Figura 4. Mujeres jefas de hogares en condición de pobreza según tipo de hogar

Fuente: Elaboración propia en base a la EPH 2017.

Paraguay se caracteriza por tener una población predominantemente joven, donde el 57,64% de la población tiene menos de 30 años de edad. Las mujeres jefas de hogar, foco de este estudio, tienen entre 16 y 99 años de edad, y el 14% tienen menos de 30 años. Cabe destacar que el mayor porcentaje de mujeres jefas de hogar en las zonas urbanas del país tienen entre 30 y 64 años de edad (figura 5).

Figura 5. Mujeres jefas de hogares en condición de pobreza según grupo etario

Fuente: Elaboración propia en base a la EPH 2017.

En cuanto a la formación académica de estas mujeres, la información procesada de las EPH 2008 y 2017 permite identificar que las mujeres ampliaron la cantidad de años de estudio. En general, en el 2008 estudiaban entre 4 a 6 años, situación que cambió en 2017, pasando a estudiar entre 10 a 12 años, es decir, éstas aumentaron en casi 6 años sus estudios. De esta forma se concluye que un 20,4% del universo de las mujeres en estudio llegaron a cursar como máximo la secundaria, demostrando de esta manera la falta de acceso de la población pobre a una educación superior o terciaria (tabla 5).

Tabla 5. Años de estudio de las jefas de hogar

	2008		2013		2017	
	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%
Sin Instrucción	6.073	7,4%	4.339	7,0%	5.760	7,4%
1 a 3 años	25.190	30,9%	12.177	19,6%	14.755	18,9%
4 a 6 años	30.337	37,2%	23.259	37,5%	28.508	36,5%
7 a 9 años	8.336	10,2%	12.987	20,9%	10.084	12,9%
10 a 12 años	8.809	10,8%	5.744	9,3%	15.956	20,4%
13 a 15 años	2.468	3,0%	3.276	5,3%	1.778	2,3%
16 a 18 años	416	0,5%	303	0,5%	1.369	1,8%

Fuente: Elaboración propia con base en EPH 2008, 2013, 2017

En cuanto a la condición de ocupación de la población estudiada, los resultados presentados en la tabla 6 permiten observar que hubo un aumento en términos relativos del número de mujeres ocupadas, manteniéndose constante el porcentaje de la población desocupada. Otro dato interesante es que el número de mujeres inactivas disminuyó en el periodo considerado.

Tabla 6. Actividad económica de la jefa de hogar

	2008		2013		2017	
	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%
Ocupados	41.406	50,7%	31.836	51,3%	41.573	53,0%
Desocupados	4.916	6,0%	3.136	5,1%	4.698	6,0%
Inactivos	35.307	43,3%	27.113	43,7%	32.216	41,0%

Fuente: Elaboración propia con base en EPH 2008, 2013, 2017

La comparación entre las EPH 2008 y 2017 permitió identificar que las mujeres jefas de hogar se dedicaron en mayor proporción a trabajar por cuenta propia a lo largo del periodo 2008-2017. Esto podría deberse a que este tipo de ocupación permite dedicar un tiempo mayor al cuidado de otros miembros del hogar, ya sea que se traten de personas enfermas o en situación de dependencia, de niñas y niños o de personas mayores. La segunda mayor ocupación a la que se dedican estas mujeres es al empleo doméstico (tabla 7).

Tabla 7. Categoría ocupacional

	2008		2013		2017	
	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%
Empleado/obrero público	3.283	7,9%	997	3,1%	690	1,7%
Empleado/obrero privado	4.288	10,4%	6.155	19,3%	4.464	10,7%
Empleador o patrón	192	0,5%	127	0,4%	525	1,3%
Cuenta propia	23.786	57,4%	18.013	56,6%	22.547	54,2%
Famil. no remunerado	208	0,5%	506	1,6%	184	0,4%
Empleado doméstico	9.649	23,3%	6.038	19,0%	13.163	31,7%

Fuente: Elaboración propia con base en EPH 2008, 2013, 2017

Entre las principales razones que incidieron en las mujeres a abandonar su última ocupación, el 51,9% indicó ser por motivos familiares y el 20,5% por alguna enfermedad. Del total de mujeres estudiadas, sólo el 8% tienen algún tipo de seguro médico vigente en el país, y el 21,6% de las mujeres jefas de hogar no consultaron a un médico o profesional de la salud cuando estuvieron enfermas o accidentadas, alegando que se automedicaron para el efecto o que la dolencia no era grave (tabla 8).

Tabla 8. Razón por la que dejó su última ocupación

	2008		2013		2017	
	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%
Ganaba poco	1.235	4,1%	1.368	6,6%	1.609	5,5%
No tenía ingresos	157	0,5%	151	0,7%		
Fue despedido	810	2,7%	703	3,4%	715	2,5%
Cerró establecimiento	1.398	4,6%	688	3,3%	362	1,2%
Terminó su contrato	63	0,2%	419	2,0%	1.336	4,6%
Es estudiante	168	0,6%				
Período de prueba					132	0,5%
Se jubiló	289	1,0%			242	0,8%
Ambiente inadecuado	1.280	4,2%	274	1,3%	923	3,2%
Poco estable	443	1,5%	416	2,0%	185	0,6%
Trabajo temporal	876	2,9%			532	1,8%
Labores del hogar	2.083	6,9%	725	3,5%	1.068	3,7%
Falta de pedido	439	1,5%	228	1,1%	155	0,5%
Motivo familiar	8.407	27,9%	10.551	50,8%	15.080	51,9%
Anciano o discapacitado	2.480	8,2%				
Es anciano			337	1,6%	174	0,6%
Es discapacitado			129	0,6%	399	1,4%
Enfermedad	6.938	23,0%	4.799	23,1%	5.952	20,5%
Otra	3.084	10,2%	150	0,7%	188	0,6%

Fuente: Elaboración propia con base en EPH 2008, 2013, 2017

La mayoría de las mujeres trabajan de manera informal, sin contrato y con un alto nivel de inestabilidad e inseguridad financiera. Así también, al no tener contrato ni estar sujetas a ningún régimen que las ampare, es probable que sean sometidas a varios tipos de abuso (por ejemplo, que trabajen más horas que las habituales, en situaciones de insalubridad, etc.), es decir, que estén desarrollando empleos en condiciones precarias (tabla 9).

Tabla 9. Tipo de contrato bajo el cual trabaja

	2008		2013		2017	
	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%
Contrato indefinido	1.202	7,0%	1.408	10,7%	831	4,5%
Contrato definido	2.279	13,2%	1.440	10,9%	859	4,7%
Sin contrato	13.739	79,8%	10.342	78,4%	16.627	90,8%

Fuente: Elaboración propia con base en EPH 2008, 2013, 2017

Teniendo en cuenta si la población de estudio aporta o no a una caja de jubilación, en los cuadros siguientes se observa que sólo el 0,8% aportó en el año 2017 a una caja de jubilación, frente al 3,4% que aportó en el año 2008. El 63% de la totalidad de las aportantes lo hacen a la Caja Fiscal y el 37% al Instituto de Previsión Social, institución que brinda además del fondo de pensión un plan de salud para el asegurado (tabla 10).

Tabla 10. Aporta a una caja previsional

	Aporta a una caja de jubilación		¿A cuál caja aporta?			
	Cantidad	%	IPS	%	Caja Fiscal	%
2.008	1.421	3,4%	219	15,4%	1.202	84,6%
2.013	1.796	5,6%	1.796	100,0%		0,0%
2.017	316	0,8%	117	37,0%	199	63,0%

Fuente: Elaboración propia con base en EPH 2008, 2013, 2017

Todas estas características evidencian el alto nivel de vulnerabilidad al cual se encuentran expuestas estas mujeres.

¿QUE HACEN LAS MUJERES CON SU TIEMPO? PRINCIPALES RESULTADOS DE LA EUT

De acuerdo a la de Encuesta de Uso del Tiempo (EUT) realizada por la Dirección General de Estadística, Encuestas y Censos (DGEEC, 2016), Los datos muestran la distribución del tiempo de hombres y mujeres en actividades remuneradas, no remuneradas y personales, permitiendo visibilizar brechas de género, a fin de elaborar políticas públicas orientadas a un desarrollo justo y equitativo.

De acuerdo a la distribución del trabajo remunerado y no remunerado de la población de 14 y más años de edad de Paraguay, los hombres dedican a actividades remuneradas el 74,7% de su tiempo, mientras que las mujeres tan sólo dedican el 38,7% a las actividades remuneradas.

Por un lado, si se analiza las horas dedicadas a la ocupación principal, las mujeres dedican 36,8 horas semanales mientras que los hombres dedican 44,7 horas semanales. Es importante mencionar que al tiempo que se dedica al trabajo, hay que agregar el tiempo de traslado a la ocupación principal, que según los resultados, los hombres invierten más tiempo en el traslado que las mujeres, siendo los valores en horas 4,8 y 3,6 respectivamente.

Por otro lado, el tiempo de traslado varía de acuerdo a la categoría dependiente o independiente laboralmente. Las mujeres que trabajan de manera independiente gastan menos tiempo en el traslado hasta su lugar de trabajo, siendo en promedio 3,8 horas semanales versus 5,2 horas semanales que se invierte en el traslado hasta los trabajos en situación de dependencia. De igual manera ocurre en el caso de los hombres, siendo el promedio de horas semanales para los trabajadores en situación de dependencia, 6,1 versus 4,2 en el caso de trabajar de manera independiente.

De acuerdo a la tabla 11, existe una diferencia en promedio de 15,8 horas semanales más que las mujeres destinan al trabajo no remunerado en comparación a los hombres. Además, el patrón desigual se mantiene si analizamos el promedio de horas semanales entre hombres y mujeres respecto al cuidado de los miembros del hogar. En este sentido, la situación de cuidado en infantes de 0 a 4 años, compromete aún más la labor de las mujeres en el cuidado, en contraposición al trabajo remunerado, ampliándose la brecha de acuerdo a la zona de residencia (tabla 12). Lo anterior se refuerza al observar la tabla 13, donde las mujeres son las que más se dedican al cuidado, siendo el promedio semanal de las mujeres 17,8 horas en contraposición a la de los hombres de 12 horas en la zona urbana. En la zona rural, las mujeres dedican en promedio 15 horas semanales en contraposición a la de los hombres que dedican 6,3 horas. Una hipótesis es que en la zona rural, además de un fuerte componente de cultura patriarcal, existen menos servicios de cuidado disponibles para la población en general, dependen más bien de las redes comunitarias o familiares, donde la distancia entre los hogares juega un rol de particular importancia.

Tabla 11. Porcentaje de la población de 14 y más años de edad que realiza actividades no remuneradas y promedio de horas semanales por sexo según tipo de actividad, 2016.

Actividades que componen al trabajo no remunerado	Total		Hombres		Mujeres		Diferencia Hombres-Mujeres	
	Porcentaje de realización	Promedio de horas semanales	Porcentaje de realización	Promedio de horas semanales	Porcentaje de realización	Promedio de horas semanales	Porcentaje de realización	Promedio de horas semanales
Total trabajo no remunerado	89,5%	21,2	85,1%	12,9	93,9%	28,7	-8,8%	-15,8
Trabajo Doméstico	82,3%	12,6	72,9%	5,3	91,6%	18,3	-18,7%	-13,0
Actividades para otros hogares y la comunidad	8,1%	7,3	6,3%	5,1	9,9%	8,7	-3,6%	-3,6
Cuidado a Miembros del Hogar	50,0%	10,6	42,9%	7,5	57,1%	12,9	-14,2%	-5,4
Actividades agropecuarias para Autoconsumo	30,3%	9,2	27,1%	13,2	33,5%	6,0	-6,4%	7,2

Fuente: Extraídas de la Encuesta de uso del tiempo de la Dirección General de Estadística, Encuestas y Censos (EUT, 2016).

Tabla 12. Porcentaje de la población de 14 y más años de edad que realiza actividades de cuidado a miembros del Hogar y promedio de horas semanales por sexo, según indicadores, 2016.

Indicadores	Total		Hombres		Mujeres		Diferencia Hombres-Mujeres	
	Porcentaje de realización	Promedio de horas semanales	Porcentaje de realización	Promedio de horas semanales	Porcentaje de realización	Promedio de horas semanales	Porcentaje de realización	Promedio de horas semanales
Trabajo Cuidado a miembros del hogar	50,0%	10,6	42,9%	7,5	57,1%	12,9	-14,2%	-5,4
Presencia de niños de 0 a 4 años de edad								
Sin presencia de 0 a 4 años de edad	37,0%	8,2	31,4%	6,2	42,8%	9,7	-11,4%	-3,5
Con presencia de 0 a 4 años de edad	80,9%	13,2	72,5%	9,0	88,3%	16,3	-15,8%	-7,3
Presencia de personas de 65 años y más de edad								
Sin presencia de 65 años y más de edad	55,7%	10,7	48,2%	7,6	63,2%	13,0	-15,0%	-5,5
Con presencia de 65 años y más de edad	33,5%	10,3	26,8%	7,3	39,7%	12,2	-12,9%	-5,0
Jefatura								
Jefe	51,0%	9,8	50,2%	8,4	52,8%	12,6	-2,6%	-4,2
No Jefe	49,5%	11,1	36,1%	6,4	58,4%	13,0	-22,3%	-6,6
Estado civil								
Unido/Casado	60,8%	11,7	55,2%	8,3	66,2%	14,5	-10,9%	-6,2
Resto (*)	36,5%	8,2	27,7%	5,6	45,4%	9,8	-17,7%	-4,2

Fuente: Extraídas de la Encuesta de uso del tiempo de la Dirección General de Estadística, Encuestas y Censos (EUT, 2016).

Tabla 13. Porcentaje de la población de 14 y más años de edad que realiza actividades de cuidado a miembros del Hogar y promedio de horas semanales por sexo, según indicadores, 2016.

Área de residencia	Total		Hombres		Mujeres		Diferencia Hombres-Mujeres	
	Porcentaje de realización	Promedio de horas semanales	Porcentaje de realización	Promedio de horas semanales	Porcentaje de realización	Promedio de horas semanales	Porcentaje de realización	Promedio de horas semanales
Total País	2,3%	14,4	1,6%	9,9	3,0%	16,8	1,4%	6,9
Área Urbana	2,3%	15,9	1,6%	12,0	3,1%	17,8	1,5%	5,8
Área Rural	2,2%	11,8	1,5%	6,3	2,8%	15,0	1,3%	8,7

Fuente: Extraídas de la Encuesta de uso del tiempo de la Dirección General de Estadística, Encuestas y Censos (EUT, 2016).

FORMALIZAR EL CUIDADO COMO ALTERNATIVA DE TRABAJO DECENTE EN

CUIDADO: EMPODERANDO MUJERES

Acceder a un trabajo decente es uno de los mecanismos para erradicar la pobreza, atendiendo a que los trabajos en América Latina son de naturaleza formal/informal es decir, por más de declararse formales, distan de pagar los salarios estipulados como mínimos, con cobertura de salud y jubilación, por encima de las horas establecidas en el Código del Trabajo. En Paraguay, se suma el control ineficaz de las autoridades competentes en el área laboral y la fragilidad de los contratos, acentuándose la desigualdad de género, siendo las mujeres las menos beneficiadas (Fernández, 2016; Serafini, 2015).

Por ello, tal como se señaló anteriormente, no es de extrañar que exista gran cantidad de mujeres inactivas tanto en el sector rural como urbano, y que la informalidad sea mayoritariamente de mujeres. Esto se debe a que las mujeres, debido a la carencia de infraestructura de servicios de cuidado, utiliza como estrategia el trabajo informal (Serafini y Echaury, 2011).

En Paraguay el cuidado está contemplado en la Constitución Nacional de 1992, en el Código Laboral de 1993, y en el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo del año 2007. Específicamente, el código laboral establece la obligatoriedad de salas maternales en las empresas, a partir de 50 colaboradores/as. Sin embargo, no existe un mecanismo de control efectivo y existe una evasión importante en el cumplimiento de la misma.

En el año 2014, de acuerdo a la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), las mujeres representaban el 66,7% de la población inactiva del total de la población en edad de trabajar femenina en la zona urbana. Los resultados preliminares de la primera Encuesta de Uso de Tiempo (EUT), evidencian que el promedio de horas semanales a nivel país que las mujeres dedican al cuidado a niños/as de 0 a 5 años es de 12,4 horas en contrapartida a las horas dedicadas por los hombres, que promedian 6,8 horas semanales, y cuando se analiza el cuidado de niños/as de 6 a 14 años, el promedio de horas dedicadas por las mujeres oscila en 8 horas semanales, mientras que para los hombres 5,4 horas.

Dada la población de mujeres que son madres en edad reproductiva de 15 a 49 años, una alternativa que plantea esta investigación es la de profesionalizar el trabajo de cuidado. Si bien el foco de este estudio está centrado en las mujeres, la profesionalización debería estar orientada también a los hombres.

Ahora bien, el planteo de esta profesionalización surge como respuesta a una necesidad existente entre las madres que desean trabajar fuera de casa, y las que pudieran trabajar desde adentro, dignificando el trabajo de cuidado con los parámetros de trabajo decente. Los países nórdicos han sido los primeros en implementar esta política, entregando carnets que habilitan a la persona (y al hogar) al cuidado de infantes, limitando la cantidad de niños/as por cuidador/a (Castro & Morán Pasos, 2007).

En Paraguay, “Corazón de Mamá” desarrolla entre sus acciones el trabajo de formar a cuidadores y cuidadoras de infantes. Los módulos que abarcan son puericultura, pediatría, sicología, nutrición y fisioterapia.

A efectos de apoyar el trabajo, se podría recurrir al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, a través de dos organismos de capacitación con el cual cuenta el país, el Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP), dada su presencia geográfica, podrían ofrecer este tipo de servicio de manera a profesionalizar este trabajo, contribuyendo a la formalización del empleo, empoderamiento económico de las mujeres y dignificación del empleo (Achinelli, Montalto y González, 2016).

A los módulos anteriormente citados, sería importante añadir módulos de educación financiera, derechos laborales y organizaciones gremiales/sindicales.

Ahora bien, para trabajar formalmente desde la casa cuidando infantes, es necesario que la Secretaría de la Niñez y Adolescencia haga un control de las viviendas, teniendo un estándar mínimo que cumplir, asociado a un ambiente seguro y salubre.

Este trabajo debe ser coordinado, de manera a que en la plataforma del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) pueda estar disponible la información de las personas que se encuentran habilitadas para cuidar, así como aquellas personas que tienen sus casas habilitadas para cuidar. Los honorarios por hora sería algo que el MTESS podría estudiar y proponer al ejecutivo para combatir la sobre o sub valoración del servicio mencionado.

Así también, las entidades financieras orientadas a las Micro y Pequeñas empresas (MiPymes) podrían habilitar un tipo de crédito orientado a los cuidadores que quisieran invertir en sus hogares para que alcancen el estándar necesario requerido.

MEDIDAS DE POLÍTICA PARA EMPODERAR A LAS MUJERES

Es curioso y hasta resulta contradictorio observar en la actualidad el fenómeno social de subordinación y discriminación que transitan las mujeres en todos los grupos sociales a las que pertenecen, las mujeres continúan estando excesivamente representadas como trabajadoras familiares auxiliares.

En la medida en que la mujer adquiere mayor educación, la participación en el mercado laboral resulta ser más equitativa, mientras que a menores niveles de formación, la participación de la mujer se reduce (González y Salinas, 2017).

CONCLUSIONES

Las estrategias para construir un poder interno brindan a las mujeres la oportunidad de revisar sus vidas desde otros puntos de vista distintos a los que organizan su cotidianidad, revelando lo que tienen socialmente construidas y compartidas las experiencias aparentemente individuales. Es a partir de aquí que se producen profundos cambios en la manera en que las mujeres valoran las cualidades de la femineidad que han asumido como propias, pasando a entenderlas como productos de una particular socialización que les acarrea desventajas sociales. Estas transformaciones subjetivas son más sostenibles cuanto más positiva sea la imagen que la sociedad les devuelve a medida que ellas van cambiando, pues difícilmente puede fomentarse la autoestima de las mujeres si el prototipo social predominante sigue devaluando la femineidad (Martínez, 2006).

Es difícil establecer un procedimiento rígido para forjar el empoderamiento de las mujeres, y es cuando la mujer evidencia las injusticias que se presentan en la sociedad y se da cuenta que debe luchar contra una discriminación social, económica

y de género; todo esto lleva a una modificación de hábito personal, mejorar su capacidad y autonomía en todos los ámbitos.

Paraguay debería trabajar en conjunto con la sociedad y el Gobierno para romper la brecha y paradigmas que llevan a la desigualdad, como sugerencias para llevar a cabo esto se plantea fortalecer las instituciones que trabajan con mujeres, enfocando en el área personal propiciando un disparador para generar mejores relaciones y oportunidades, mediante espacios sociales donde las mismas puedan motivarse, valorarse y sentirse seguras.

Así también establecer mecanismos para mejorar la capacidad económica con proyectos financiados por organismos nacionales e internacionales, liderados por mujeres con objetivos para mujeres.

Sería importante construir redes de apoyo relacionadas al cuidado que garanticen la seguridad ofreciendo entornos confiables y seguros. Por otro lado, se debe proporcionar herramientas de capacitación y educación mediante la formación que genere cambios sostenibles en el tiempo de manera a fortalecer la identidad tomando en cuenta el cuidado.

Un desafío importante sería presentar un proyecto de Ley donde se relacionen los temas mencionados más arriba y tenga como principales protagonistas a las mujeres y la administración pública.

Finalmente, se debe potenciar aquellas guarderías, escuelas y centros de atención clínica ya sea por temas de salud o relacionados a la violencia para mejorar las condiciones de vida de manera a fomentar la participación igualitaria en el cuidado de la familia y la sociedad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Achinelli, M., Montalto, B. y González, P. (2016). Mujer, trabajo y cuidado: análisis de oferta y demanda de cuidado de infantes de 0 a 5 años con incidencia en el área Metropolitana de Asunción, Paraguay. Periodo 2011-2016. Rectorado UNA. San Lorenzo. Disponible en: <http://sdi.cnc.una.py/catbib/documentos/DGICT768.pdf>
- Castro García, C. & Moran Pazos, M. (2007). Permiso de maternidad, de paternidad y parentales en Europa: algunos elementos para el análisis de la situación actual. Instituto de Estudios Fiscales. Madrid. Disponible en: http://www.igualeseintransferibles.org/file.../9/pt2007_26_permisosUE.pdf
- Dirección General de Estadística, Encuestas y Censos. (DGEEC). (2016). Encuesta de Uso del Tiempo. Secretaría Técnica de Planificación. Fernando de la Mora. Disponible en: <http://www.dgeec.gov.py/news/PRINCIPALES-RESULTADOS-DE-LA-ENCUESTA-SOBRE-USO-DEL-TIEMPO-EUT2016.php>

-
- Dirección General de Estadística, Encuestas y Censos. (DGEEC). (201). Encuesta Permanente de Hogares. Secretaría Técnica de Planificación. Fernando de la Mora. Disponible en: <http://www.dgeec.gov.py/microdatos/>
- Fernández, J. (2016). Análisis de la Calidad del empleo en Paraguay. Revista Población y Desarrollo. Universidad Nacional de Asunción, Facultad de Ciencias Económicas. San Lorenzo. Disponible en: <http://revistascientificas.una.py/index.php/RE/article/view/673>
- González Burgos, A. y Salinas, D. (2017). Análisis de las causas que influyen en la diferencia entre la tasa de inactividad de mujeres y hombres en el periodo de 2011-2016 según la EPH. Rectorado UNA. San Lorenzo.
- Guzmán, V. & Todaro R. (2002). Políticas para mejorar la calidad, la eficiencia y la relevancia de la capacitación técnica y profesional en América Latina y el Caribe: recomendaciones desde la perspectiva de género. CEPAL, GTZ. Santiago. Disponible en: <http://www.eclac.org/ddpe/noticias/paginas/2/19832/VGuzman.pdf>
- Martínez, C. (2006). Empoderamiento de las mujeres: Estrategias y conceptos. Disponible en: <https://www.vitoria-gasteiz.org/wb021/http/contenidosEstaticos/adjuntos/es/16/23/51623.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas (ONU Mujeres). (2015a). Transformar las economías para realizar los derechos. Organización de las Naciones Unidas. New York. Disponible en: http://progress.unwomen.org/en/2015/pdf/UNW_progressreport_es_10_12.pdf
- Organización de las Naciones Unidas. (ONU). (2015). Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS. ONU. Washington. Disponible en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>
- Organización de las Naciones Unidas (ONU Mujeres). (2015b). Igualdad de género y principales brechas en Paraguay. ONU Mujeres. Disponible en: http://www.ciudadmujer.gov.py/application/files/5114/9693/8060/Igualdad_de_Genero_y_principales_brechas_en_Paraguay.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2011). Conciliación del trabajo y la vida familiar. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_163643.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (OIT). (2016). Las mujeres en el trabajo. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_483214.pdf
-

Secretaría Técnica de Planificación. (STP). (2014). Plan Nacional de Desarrollo 2030. Gobierno Nacional. Asunción. Disponible en: <http://www.stp.gov.py/pnd/wp-content/uploads/2014/12/pnd2030.pdf>

Serafini, V. (2015). Pobreza, oportunidades económicas desiguales y género. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD. Asunción. Disponible en: <http://www.py.undp.org/content/dam/paraguay/docs/documento%20de%20trabajo%20COMPLETO.pdf>

Serafini , V. & Echaury, C. (2011). Igualdad entre hombres y mujeres en Paraguay: la necesaria conciliación entre familia y trabajo. Organización Internacional de Trabajo. Asunción. Disponible en: <http://www.decidamos.org.py/mujeryeconomia/wp-content/uploads/2018/05/Echaury-Serafini-Igualdad-Conciliaci%C3%B3n-Familia-Trabajo.pdf>