

Situación Laboral

de las Madres Solteras, Jefas de Hogares en Condición de Pobreza en la Zona Urbana

16

*Belem Montalto Gaona
Marcela Achinelli Báez*

Documento de Trabajo **N° 16**
Serie **Economía**

Más Investigación
Más Desarrollo



Más Investigación
Más Desarrollo



Situación Laboral de las Madres Solteras, Jefas de Hogares en Condición de Pobreza en la Zona Urbana.

*Belem Montalto Gaona
Marcela Achinelli Báez*

Documento de trabajo **N° 16**
Serie **Economía**

Documento de Trabajo **Nº 16**

**Situación Laboral de las Madres Solteras, Jefas de Hogares
en Condición de Pobreza en la Zona Urbana**

Serie **Economía**

*Belem Montalto Gaona
Marcela Achinelli Báez*

*Instituto Desarrollo
Presidente:
Rodolfo Elías*

*Director Ejecutivo:
Bruno Osmar Martínez*

Los documentos de trabajo del Instituto Desarrollo buscan difundir los resultados de las investigaciones llevadas a cabo por sus miembros. Su propósito es estimular el intercambio de opiniones y suministrar insumos para una gestión pública basada en evidencias.

Las opiniones y recomendaciones vertidas en estos documentos son responsabilidad de sus autores y no representan necesariamente los puntos de vista del Instituto Desarrollo ni de las instituciones auspiciadoras.

Desarrollo, Participación y Ciudadanía - Instituto Desarrollo
Guido Spano 2575
Asunción, Paraguay
Tel. +595 21 612 182
www.desarrollo.edu.py

Este documento puede ser reproducido para uso educativo o de investigación, siempre que se indique la fuente.

Esta publicación recibió el apoyo del Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo (IDRC), Canadá, a través del programa Think Tank Initiative (TTI) y de esta institución.

Asunción, Paraguay, Julio 2014

Situación Laboral de las Madres Solteras, Jefas de Hogares en Condición de Pobreza en la Zona Urbana

CONTENIDO

| | |
|--|----|
| RESUMEN | 5 |
| INTRODUCCIÓN | 7 |
| CAPITULO I. Aspectos socioeconómicos de la mujer en condición de pobreza en zonas urbanas | 10 |
| CAPITULO II. Situación legal de la mujer en el ámbito laboral | 14 |
| Seguridad y seguro social | 16 |
| Diferencia entre seguro y seguridad social | 16 |
| El permiso de maternidad en Paraguay | 17 |
| Afiliados del Instituto de Previsión Social | 17 |
| Políticas públicas y familia: perspectiva de la conciliación familiar y laboral | 18 |
| CAPITULO III. La manutención de los hijos durante los primeros meses de vida-un análisis aproximado | 21 |
| Políticas Públicas vinculadas a la lactancia materna | 23 |
| <i>Flexibilidad de horario laboral</i> | 23 |
| <i>Alternativas para las trabajadoras independientes</i> | 24 |
| CAPITULO IV. Estudios de caso. Las madres solteras en situación de pobreza urbana | 25 |
| Estudio de caso 1. Mercado Municipal Nº 4 de la ciudad de Asunción | 25 |
| Estudio de caso 2: Otra realidad: Asentamiento Nuevo Horizonte. Limpio. Central. | 28 |
| CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 31 |
| BIBLIOGRAFÍA | 33 |
| ANEXOS | 36 |

Situación Laboral de las madres Solteras, Jefas de Hogares en Condición de Pobreza en la Zona Urbana

Belem Montalto Gaona

Marcela Achinelli Báez

RESUMEN

Serafini (2008) sostiene que las mujeres han tenido gran participación en el mercado laboral paraguayo, dentro del trabajo remunerado y no remunerado. A lo largo del tiempo, las mujeres han realizado distintas actividades económicas que han contribuido al crecimiento económico de un país. Serafini, señala que muchas de estas actividades se encuentran dentro del trabajo doméstico no remunerado, o el trabajo cuenta propista “en negro”. Dichas actividades resultan tan importantes como el sector formal de la economía, debido a que son el sustento de la reproducción familiar y la economía en general. Moser (1992), demuestra en su trabajo la forma en que la disminución de la oferta laboral, sumado a un recorte en el gasto social, afectan a las mujeres, especialmente a las mujeres pobres. Los diversos problemas asociados a la crisis global, dentro de planes de ajuste, restructuración económica, informalización laboral, globalización en la producción y libre comercio, dieron una especial atención al trabajo femenino como respuesta empírica de sobrevivencia (Serafini, 2008; Montañó y Milosavljevic, 2010).

Moser (1992), señala que las jefas de hogar se ven exhaustas por la falta de equilibrio de sus roles, descuidando su salud, tanto física como mental y, a su vez, debido a las largas horas de trabajo y la educación formal e informal de los hijos.

Las mujeres que, siendo madres, son cabezas de familia y se encuentran en situación de pobreza, están en una condición inferior de elección laboral; esto es, debido a que tienen que repartir su tiempo entre el cuidado de los hijos y el mercado laboral, por tanto, las barreras de entrada como la permanencia en el mercado laboral, merecen especial atención (Moser, 1992).

Lo anterior se asocia a un problema no solo desde el punto de vista social, sino también económico a largo plazo. El hecho de que las

mujeres, en especial las que son cabeza de familia, se alejan o abandonan ciertos aspectos de la vida familiar debido a sus responsabilidades laborales condiciona la fuerza laboral juvenil de la generación inmediata. A través de los datos censales del periodo estudiado, se observa una alta tasa de deserción escolar entre las mujeres, y por consiguiente, una baja calificación de la mano de obra. En un estudio sobre migración internacional paraguaya, PNUD, UNFPA, UNICEF, UNIFEM, OIM – Paraguay, 2009 señalan que lo anterior obedece a altas tasas de migración de mujeres a países como España y Argentina, situación que obliga a dejar a los hijos a cargo de familiares cercanos. Si bien el proceso migratorio ha mermado en los últimos años, las condiciones de trabajo en el mercado formal empujan a las mujeres a estar la mayor parte del tiempo fuera de la casa, con lo cual sus hijos replican la misma situación de deserción escolar que ellas.

El problema que trata de analizar este documento es *¿Por qué las mujeres madres solteras tienen mayor dificultad para encontrar un trabajo?* Además, pretende describir la situación socioeconómica de las madres solteras cabezas de familia y la relación con el mercado laboral, es decir, entrada, condiciones y permanencia, en la zona urbana dentro del Departamento Central.

Para el logro de los objetivos se utilizan datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), tomando los años 2008 y 2013; y de manera complementaria, se recoge información mediante estudios de caso, que incluyen entrevistas semi estructuradas con trabajadoras madres solteras que son jefas de familia del Mercado Municipal N°4 de Asunción, y en el Asentamiento Nuevo Horizonte de la ciudad de Limpio, en el Departamento Central. Cabe aclarar que los nombres utilizados son ficticios, y las fotos publicadas cuentan con la conformidad de las entrevistadas.

Las opiniones, comentarios y conclusiones del presente estudio son de responsabilidad exclusiva de las autoras y no representan la posición del Instituto Desarrollo sobre los temas tratados.

INTRODUCCIÓN

En América Latina las familias buscan acomodarse a las exigencias de la modernización y combinar con los valores tradicionales de la sociedad (Valdés y Valdés, 2005). Becker (1981) concibe a la familia como una unidad de trabajo, donde el tiempo de cada adulto se encuentra repartido entre el trabajo en el mercado y el trabajo doméstico. Según la OIT *“el trabajo decente es un conjunto de actividades humanas remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen medios o sustento necesario para los individuos”*.

América Latina experimenta un cambio en la composición tradicional de la estructura social; es decir, existe un aumento en la cantidad de mujeres que son cabezas de familia. Las mujeres siguen siendo en gran medida las cuidadoras de la familia, responsables de las tareas del hogar, las que requieren un gran esfuerzo (Becker et al., 1985).

Las mujeres se enfrentan a dos paradigmas en un mismo periodo de tiempo: la edad productiva y reproductiva. La diferencia entre el trabajo productivo y el reproductivo se encuentra definida por la remuneración, siendo el último el menos favorecido al ser una tarea sin remuneración y sin horario específico a lo largo del día de la persona. Dicho de otra manera, las mujeres realizan una doble jornada laboral, una remunerada y la otra no, con una sobrecarga de trabajo, estrés y disminución de la calidad de vida. Cabe destacar, que aunque tradicionalmente el trabajo reproductivo no remunerado está tácitamente vinculado con la mujer, la OIT incluye en su definición, a los cónyuges y/o familiares cercanos como hacedores de las tareas domésticas (OIT y PNUD, 2009).

Por ello, Serafini y Echaury (2011) señalan que existe una gran concentración de mujeres en el subempleo, sobre todo en las ocupaciones de tiempo parcial, de manera a conciliar las demandas de trabajo de las dos esferas. La estrategia que realizan las mujeres a la hora de decidir entrar o no al mercado laboral formal, es analizar el margen entre los costos de las tareas del hogar (porque deberán tercerizar parcial o totalmente) y la ganancia propiamente dicha. Por este motivo, muchas veces cuando el margen de ganancia es pequeño, es posible que las mujeres decidan quedarse en el hogar o dedicarse a actividades que les permitan compatibilizar ambos roles, como el trabajo a medio tiempo, por cuenta propia, a destajo, entre otros. Es decir, que las mujeres, debido a factores biológicos y culturales, se convierten en trabajadoras atípicas, trabajando a tiempo parcial, por temporadas o sub contratadas (Becker, 1981).

Montaño y Milosavljevic (2010) sostienen que las mujeres han tenido gran participación en el mercado laboral, dentro del trabajo remunerado y no remunerado. A lo largo del tiempo, las mujeres han realizado distintas actividades económicas que han contribuido al crecimiento económico de un país. Muchas de estas actividades se encuentran dentro del trabajo doméstico no remunerado, o el trabajo cuenta propista “en negro”. Dichas actividades resultan tan importantes como el sector formal de la economía, debido a que son el sustento de la reproducción familiar y la economía en general. Moser (1992) en su trabajo demuestra la forma en que la disminución de la oferta laboral, sumada a un recorte en el gasto social, afecta a las mujeres, especialmente a las pobres. Los diversos problemas asociados a la crisis global, dentro de planes de ajuste, reestructuración económica, informalización laboral, globalización en la producción y libre comercio, dieron una especial atención al trabajo femenino como respuesta empírica de sobrevivencia (Serafini, 2008).

Moser (1992) señala que las jefas de hogar se ven exhaustas por la falta de equilibrio de sus roles, descuidando su salud, tanto física como mental, y a su vez, debido a las largas horas de trabajo, la educación formal e informal de los hijos.

Las mujeres que siendo madres son cabezas de familia y se encuentran en situación de pobreza, están en una condición inferior de elección laboral, debido a que tienen que repartir su tiempo entre el cuidado de los hijos y el mercado laboral. Por tanto, las barreras de entrada como la permanencia en el mercado laboral merecen especial atención.

Lo anterior se asocia a un problema no solo desde el punto de vista social, sino también económico a largo plazo. El hecho de que las mujeres, en especial las que son cabeza de familia, se alejan o abandonan ciertos aspectos de la vida familiar debido a factores laborales, condiciona la fuerza laboral juvenil de la generación inmediata. A través de los datos censales del periodo estudiado, se observa una alta tasa de deserción escolar entre las mujeres, y por consiguiente, una baja calificación de la mano de obra. Muchos estudios señalan que lo anterior obedece a altas tasas de migración de mujeres a países como España y Argentina, situación que obliga a dejar a los hijos a cargo de familiares cercanos. Si bien el proceso migratorio ha mermado en los últimos años, las condiciones de trabajo en el mercado formal empujan a las mujeres a estar la mayor parte del tiempo fuera de la casa, con lo cual, sus hijos replican la misma situación de deserción escolar que ellas.

Este estudio centra su atención en las condiciones laborales de las madres jefas de familia que se encuentran en situación de pobreza,

dentro de la zona urbana del Departamento Central. El objetivo general es identificar las principales barreras de entrada y permanencia en el mercado laboral de las mujeres madres solteras jefas de hogar en condición de pobreza.

Para ello, en el primer capítulo se presenta un panorama estructural utilizando datos de los años 2008 y 2013 de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH).

En el segundo capítulo, se realiza una revisión de las reglamentaciones y políticas describiendo el marco normativo y las protecciones existentes, abordando los temas referidos a contrato, jornada laboral, seguridad social (salud, pensiones, portabilidad de derechos jubilatorios y protección de la maternidad).

En el tercer capítulo se realiza un análisis del costo económico que implica para una madre criar a un niño de 0 a 6 meses, así como la importancia del cuidado del niño hasta el primer año de infancia. El análisis se apoya en dos ejes. En primer lugar, la recomendación de la Organización Mundial de la Salud (OMS), con respecto a la lactancia materna exclusiva del niño/a hasta los 6 meses de vida, y complementaria hasta el año de vida del mismo/a. En segundo lugar, el análisis de nutrición de los países desarrollados realizado por Immervol (2005), cuyo principal resultado refleja que el trabajo de las madres a tiempo completo hasta el primer año vida del niño/a perjudica la salud del mismo/a. Los resultados han concluido que niños mayores de 2 años cuyas madres trabajan, tienen un estado nutricional mejor que el de aquellos niños/as cuyas madres permanecen en casa. Sin embargo, los niños menores de un año pueden tener un estado nutricional peor. Por el contrario, en el caso de los niños de 2 a 5 años de edad, los alimentos comprados (relacionados al salario de los padres) serían relativamente más importantes para su estado nutricional (Hein & Cassirer, 2010).

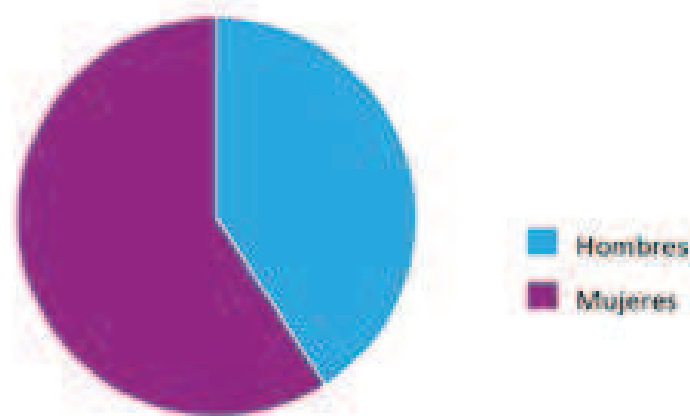
Los principales resultados de las entrevistas semi-estructuradas se exponen en el cuarto capítulo. Las entrevistas fueron llevadas a cabo con trabajadoras del Mercado Municipal N° 4 de la ciudad de Asunción, así como del Asentamiento Nuevo Horizonte, de la ciudad de Limpio, Departamento Central.

Finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones.

CAPITULO I. ASPECTOS SOCIOECONOMICOS DE LA MUJER EN CONDICION DE POBREZA EN ZONAS URBANAS

La población paraguaya estimada para el año 2013 fue 6.672.517 habitantes, de los cuales 59,8% residen en el área urbana y 40,2% en el área rural. La población pobre del país ascendió a 1.588.827 personas donde el 48,8% son hombres y 51,5% son mujeres. Dentro de la zona urbana, existen 357.939 mujeres pobres, siendo 14,4% jefas de hogar y unas 14.254 mujeres corresponden al tipo de hogar nuclear incompleto. Cabe destacar que el tipo de hogar nuclear incompleto, se define como aquel hogar en el cual reside el jefe de hogar solo, con sus hijos/as.

Grafico 1. Hogar Nuclear Incompleto



Fuente: Elaboración propia en base a la EPH 2013.

Teniendo en cuenta a las madres solteras y jefas de hogar en condición de pobreza residentes en el área urbana, que es la población de estudio en este documento, en el año 2013, a nivel nacional, el 40,8% de ellas eran pobres extremas y el 37,8% residían en el Departamento Central. Además, se observa que durante el periodo de estudio se redujo el porcentaje de madres en pobreza extrema y aumentó el porcentaje de pobres no extremos.

Cuadro 1. Estatus de pobreza de la jefa de hogar

| | 2008 | | 2013 | |
|------------------|----------|---------|----------|---------|
| | NACIONAL | CENTRAL | NACIONAL | CENTRAL |
| Pobre Extremo | 47,8 | 42,8 | 40,8 | 37,8 |
| Pobre no Extremo | 52,2 | 57,2 | 59,2 | 62,2 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 |

Fuente: Elaboración propia con base en EPH 2008, 2013

La información procesada de las EPH 2008 y 2013 permite identificar que las madres solteras jefas de hogar han ampliado la cantidad de años de estudio. En general, las mujeres pasaron de estudiar entre 4 a 6 años en 2008 a 7 a 9 años en 2013, es decir, aumentaron los años de estudio. Esto significa que las mujeres objeto de estudio llegaron a cursar en su mayoría como máximo el noveno grado, demostrando de esta manera las falencias existentes dentro del sistema educativo paraguayo para llegar a toda la población, o en su defecto, para retener a la población, principalmente la femenina, hasta el término de la educación secundaria.

Cuadro 2. Años de estudio de las jefas de hogar

| | 2008 | | 2013 | |
|-----------------|----------|---------|----------|---------|
| | NACIONAL | CENTRAL | NACIONAL | CENTRAL |
| Sin instrucción | 9.9 | 2.4 | 4.8 | 0 |
| 1 a 3 años | 24.7 | 30.3 | 22.7 | 29.7 |
| 4 a 6 años | 29.4 | 37.2 | 26.1 | 24.7 |
| 7 a 9 años | 17.2 | 18.7 | 34.8 | 36.9 |
| 10 a 12 años | 12.1 | 9.9 | 7.1 | 0.0 |
| 13 a 15 años | 0.3 | 0 | 4.6 | 8.8 |

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

En cuanto a la condición de ocupación de la población estudiada, los resultados presentados en el Cuadro 3 permiten observar que hubo un aumento del número de mujeres desocupadas en el periodo estudiado, tanto a nivel Nacional como en el Departamento Central. Otro dato interesante es que el número de mujeres inactivas disminuyó en el periodo considerado.

Cuadro 3. Actividad económica de la jefa de hogar

| | 2008 | | 2013 | |
|-------------|----------|---------|----------|---------|
| | NACIONAL | CENTRAL | NACIONAL | CENTRAL |
| Ocupados | 57.8 | 52.0 | 56.7 | 55.9 |
| Desocupados | 4.2 | 0 | 8.7 | 12.1 |
| Inactivos | 37.9 | 48.0 | 34.6 | 32.1 |

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

La comparación entre las EPH 2008 y 2013 permitió identificar que las mujeres madres solteras y jefas de hogar se dedican en mayor proporción a trabajar por cuenta propia en el Departamento Central en el año 2013. Esto podría deberse a que este tipo de ocupación les permite dedicar un tiempo mayor al cuidado de sus hijos y realizar las

labores del hogar. La segunda mayor ocupación a la que se dedican estas mujeres es al empleo doméstico.

Cuadro 4. Categoría ocupacional

| | 2008 | | 2013 | |
|-------------------------|----------|---------|----------|---------|
| | NACIONAL | CENTRAL | NACIONAL | CENTRAL |
| Empleado/obrero público | 0.5 | 0 | 7.2 | 3.7 |
| Empleado/obrero privado | 13.0 | 21.6 | 7.0 | 7.4 |
| Cuenta propia | 7.1 | 2.3 | 35.7 | 35.7 |
| Empleado doméstico | 12.7 | 12.0 | 15.5 | 15.5 |

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

Entre las principales razones por las cuales las mujeres abandonaron su última ocupación se encuentran el término de contrato y los motivos familiares o enfermedades.

Cuadro 5. Razón por la que dejó su última ocupación

| | 2008 | | 2013 | |
|-------------------------|----------|---------|----------|---------|
| | NACIONAL | CENTRAL | NACIONAL | CENTRAL |
| Ganaba poco | 0.6 | 0 | 1.5 | 0 |
| Fue despedido | 2.4 | 0 | 1.7 | 0 |
| Cerró establecimiento | 2.4 | 5.5 | 0 | 0 |
| Terminó contrato | 0 | 0 | 6.6 | 6.5 |
| Poco estable | 0 | 0 | 1.8 | 0 |
| Falta de pedido | 0 | 0 | 3.2 | 6.2 |
| Labores de hogar | 5.3 | 6.5 | 0 | 0 |
| Motivo familiar | 6.1 | 4.4 | 12.7 | 5.6 |
| Anciano o discapacitado | 4.0 | 7.4 | 0 | 0 |
| Enfermedad | 4.9 | 7.4 | 9.0 | 15.5 |
| Otra razón | 6.0 | 6.5 | 0.8 | 0 |

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

La mayoría de estas mujeres trabaja de manera informal, es decir, 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.

Cuadro 6. Tipo de contrato bajo el cual trabaja

| | 2008 | | 2013 | |
|---------------------|----------|---------|----------|---------|
| | NACIONAL | CENTRAL | NACIONAL | CENTRAL |
| Contrato definido | 2.1 | 0 | 2.1 | 0 |
| Contrato indefinido | 0 | 0 | 2.7 | 3.7 |
| Sin contrato | 31.2 | 45.6 | 19.1 | 7.4 |

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

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 3,7% aportó en el año 2013 en el Departamento Central, en tanto que a nivel nacional se reduce al 2,7%. Dentro del Departamento Central la totalidad de las aportantes lo hacen a la Caja Fiscal y nadie aporta al IPS, que es la que brinda además de seguridad social un plan de salud para el asegurado.

Cuadro 7. Aporta a una caja previsional

| | APORTA | | A QUE CAJA | |
|----------|--------|------|------------|-------------|
| | SI | NO | IPS | CAJA FISCAL |
| Nacional | 2.7 | 54.0 | 0.8 | 1.9 |
| Central | 3.7 | 52.2 | 0 | 3.7 |

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

Todas estas características evidencian el alto nivel de vulnerabilidad al cual se encuentran expuestas estas mujeres. La mayoría de ellas no cuenta con ningún tipo de contrato, y solo un pequeño porcentaje cuenta con seguro social.

CAPITULO II. SITUACIÓN LEGAL DE LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL

En Paraguay existen varias Leyes asociadas al ámbito laboral, que buscan la inserción de todos y todas al trabajo decente. En este capítulo se presenta, además, las condiciones del trabajo femenino.

Constitución Nacional de la República del Paraguay

Artículo 48. *El hombre y la mujer tienen iguales derechos civiles, políticos, sociales, económicos y culturales. El Estado promoverá las condiciones y creará los mecanismos adecuados para que la igualdad sea real y efectiva, allanando los obstáculos que impidan o dificulten su ejercicio y facilitando la participación de la mujer en todos los ámbitos de la vida nacional.*

Artículo 49. *La familia es el fundamento de la sociedad. Se promoverá y se garantizará su protección integral. Esta incluye a la unión estable del hombre y de la mujer, a los hijos y a la comunidad que se constituya con cualquiera de sus progenitores y sus descendientes.*

Artículo 50. *Toda persona tiene derecho a constituir familia, en cuya formación y desenvolvimiento la mujer y el hombre tendrán los mismos derechos y obligaciones.*

Artículo 53. *Los padres tienen el derecho y la obligación de asistir, de alimentar, de educar y de amparar a sus hijos menores de edad. Serán penados por la ley en caso de incumplimiento de sus deberes de asistencia alimentaria. Los hijos mayores de edad están obligados a prestar asistencia a sus padres en caso de necesidad. La ley reglamentará la ayuda que se debe prestar a la familia de prole numerosa y a las mujeres cabeza de familia. Todos los hijos son iguales ante la ley. Esta posibilitará la investigación de la paternidad. Se prohíbe cualquier calificación sobre la filiación en los documentos personales.*

Artículo 89. *Los trabajadores de uno y otro sexo tienen los mismos derechos y obligaciones laborales, pero la maternidad será objeto de especial protección, que comprenderá los servicios asistenciales y los descansos correspondientes, los cuales no serán inferiores a doce semanas. La mujer no será despedida durante el embarazo, y tampoco mientras duren los descansos por maternidad. La ley establecerá el régimen de licencias por paternidad.*

Echauri y Serafini (2011a) señalan que el Artículo 48 de la Constitución Nacional de Paraguay establece un amplio marco para el desarrollo legislativo e institucional, así como el replanteo de roles y redefinición de la división sexual del trabajo a través del Artículo 50. El Artículo 49

resalta la importancia de la familia como fundamento de la sociedad, sembrando la plataforma para políticas públicas con miras a conciliación laboral y familiar. El Artículo 89 hace una referencia genérica, sin distinción de nivel ocupacional, lo que se interpreta como la inclusión de un sistema de seguridad social universal para las mujeres. Por último, es importante destacar el compromiso desde la constitución con las mujeres jefas de familia, expresado en el Artículo 53. Lo expuesto en la Carta Magna, puede ser reescrito de la siguiente manera:

“El Estado promoverá las condiciones y creará los mecanismos adecuados para que la igualdad será real y efectiva, siendo la familia el fundamento de la sociedad. Los hombres y mujeres tienen los mismos derechos y obligaciones, pero la ley reglamentará la ayuda que se debe prestar a la familia de prole numerosa y a las mujeres jefas de familia. La maternidad será objeto de especial protección, que comprenderá los servicios asistenciales y los descansos correspondientes, los cuales no serán inferiores a doce semanas”.

Convenio OIT 156/2007 “Trabajadoras con responsabilidades familiares”, ratificado por la República del Paraguay.

Artículo 4. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para: (a) permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo; (b) tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social.

Artículo 5. *Deberán adoptarse además todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para: (a) tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades locales o regionales; (b) desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar.*

Artículo 6. *Las autoridades y organismos competentes de cada país deberán adoptar medidas apropiadas para promover mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público del principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y acerca de los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares, así como una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas.*

De los artículos anteriores se puede sintetizar lo siguiente: cuando la población económicamente activa tiene la libertad de elegir su empleo, el acceso a la seguridad social debería ser universal. Cabe destacar que existe cierto avance gracias a los programas llevados a cabo a través del Gobierno en cuanto a planificación familiar, asistencia a la infancia y familiar. La instalación de la problemática en la agenda pública es fundamental para la percepción de la sociedad en general.

Ley N° 213/95 Código del Trabajo

Artículo 134. *En el período de lactancia, las madres trabajadoras tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos. Dichos descansos serán considerados como períodos trabajados, con goce de salarios. A este fin, los establecimientos industriales o comerciales en que trabajen más de cincuenta empleados de uno u otro sexo, están obligados a habilitar salas maternales para niños menores de dos años, donde éstos quedarán bajo custodia, durante el tiempo de ocupación de las madres. Esta obligación cesará cuando las instituciones de seguridad social atiendan dicha asistencia.*

Echauri y Serafini (2011b) plantean que en primer lugar, la modificación del Código del Trabajo de 1995, reconoce la necesidad de utilizar las salas maternales, de uno u otro sexo, reconociendo la responsabilidad masculina. En segundo lugar, la limitación de niños y niñas menores de dos años, presenta limitaciones como mecanismo de conciliación.

Seguridad y seguro social

El Manual de Seguridad Social de la OIT (1991) expresa cuanto sigue: *“La seguridad social es la protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos.”*

Diferencia entre seguro y seguridad social

El seguro social es un conjunto de beneficios y prestaciones establecidos a favor de los/as trabajadores/as afiliados/as a una caja y que, eventualmente, como en el caso del Instituto de Previsión Social (IPS), se extienden a los familiares del/la trabajador/a. La seguridad social es un sistema de protección social que pretende amparar a todos los habitantes de una nación, sin exclusiones ni limitaciones (Instituto de Previsión Social, 2013).

El permiso de maternidad en Paraguay

La Constitución Nacional de la República del Paraguay, expresa cuanto sigue:

Artículo 95. El Sistema obligatorio e integral de Seguridad Social para el/la trabajador/a dependiente y su familia será establecido por la ley. Se promoverá su extensión a todos los sectores de la población. Los servicios del sistema de Seguridad Social podrán ser públicos, privados o mixtos, y en todos los casos estarán supervisados por el Estado. Los recursos financieros de los seguros sociales no serán desviados de sus fines específicos y estarán disponibles para este objetivo, sin perjuicio de las inversiones lucrativas que puedan acrecentar su patrimonio.

El sistema de Seguridad Social de Paraguay fue creado por ley N° 375/56 para cubrir los riesgos de enfermedad no profesional, maternidad, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, invalidez, vejez y muerte de los/as trabajadores/as asalariados/as de la República del Paraguay.

Afiliados del Instituto de Previsión Social

Se denomina afiliado/a titular al/la trabajador/a o al jubilado/a que cotiza o paga mensualmente los aportes al Seguro Social del IPS y que se encuentra inscripto/a en la previsional. Los/as trabajadores/as que por ley están obligados a afiliarse son:

- Trabajadores/as asalariados/as dependientes del sector privado y sus familiares;
- Los/as obreros/as y familiares, de las municipalidades;
- Aprendices que se desempeñan en dichas empresas;
- Trabajadores/as de los entes descentralizados y
- Empresas de economía mixta;
- Funcionarios/as, empleados/as, obreros/as y familiares de la Administración Nacional de Electricidad (ANDE);
- Docentes del magisterio privado

También están afiliados/as, pero solo para el seguro de salud los siguientes grupos:

- Los/as maestros/as y catedráticos/as dependientes del Ministerio de Educación y Cultura, de la enseñanza primaria, media, universitaria, profesional y de idiomas;
- Los/as jubilados/as y pensionados/as del Instituto de Previsión Social;

- Los/as funcionarios/as, contratados/as y jubilados/as del Ministerio Público.
- El personal del servicio doméstico;
- Los/as maestros/as y catedráticos/as y a jubilados/as de la Caja Fiscal.
- Especial contributivo a ascendientes de la tercera edad.

La ley N° 4.933/2013 autoriza la incorporación voluntaria de: trabajadores/as independientes, empleadores/as, amas de casa y trabajadores/as domésticos/as al Seguro Social - Fondo de Jubilaciones y Pensiones del Instituto de Previsión Social. Esta norma no comprende las prestaciones médicas y asistenciales provistas por el Seguro Social.

Esta ley define al/la trabajador/a independiente como la persona que desempeña habitualmente actividades lucrativas por cuenta propia y que no tiene personal asalariado a su cargo. Esto es de vital importancia dado la cantidad incipiente de cuenta propistas desde hace ya varios años, como consecuencia de la incapacidad del país de la absorción de mano de obra (ENEP, 2012). La gran mayoría de trabajadores, hombres y mujeres, se encuentran insertos en el trabajo por cuenta propia, subempleo, y empleo doméstico, con lo cual, no son siquiera tomados en cuenta (o de manera ínfima en el caso de las trabajadoras domésticas) en la formulación de derechos laborales asociados a la maternidad y cuidados infantiles.

Políticas públicas y familia: perspectiva de la conciliación familiar y laboral

El marco normativo, el sistema de seguridad social y las políticas de conciliación sientan las bases de las relaciones de tiempo entre la vida laboral y familiar.

Hoy en día, las mujeres comparten con los hombres el tiempo de trabajo remunerado, pero no se ha generado una redistribución de la carga de tareas domésticas (OIT et. al., 2009).

En las últimas décadas, la fuerza de trabajo femenina se ha diversificado, calificado y elevado su disponibilidad y permanencia en el mercado. 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).

Existen varios puntos que plantean abordajes integrales e interinstitucionales. En cuanto al monitoreo de las leyes existentes a favor de la conciliación familiar y laboral, desde el punto de vista nacional, debería ser un trabajo conjunto de género, pobreza y promoción y protección de la infancia (Echauri y Serafini, 2011c), pero sobre todo, tal como señala la Constitución Nacional, de la familia.

Ramos (2008) señala que existe un problema en la articulación de tiempos sociales, principalmente el tiempo laboral y familia. Esto es consecuencia de la valorización del trabajo como necesidad económica del grupo familiar o como condición de independencia de la mujer. Por un lado, las familias buscan satisfacer sus necesidades económicas, lo que demanda la incorporación de la mujer en el mercado laboral, especialmente en los estratos de trabajo más poco cualificados y peores pagados. Por otro lado, se asigna un valor político a la incorporación de la mujer al trabajo, que refiere a las mujeres que desean trabajar en base a los conocimientos adquiridos en su formación. Compaginar dos mundos o dos tiempos que son inmediatamente necesarios e incompatibles requiere medidas públicas que generen infraestructura y condiciones de trabajo que hagan factible que las mujeres sigan trabajando y teniendo hijos. La poca o escasa inquietud sobre la situación planteada, deriva en problemas tanto a nivel individual, familiar y demográfico, como ser: tensiones de pareja, déficit de atención a los hijos, traslados de un lado a otro de los hijos por los padres, posposición de reproducción o demasiado espaciados, limitación al número de hijos, problemas de autoestima de mujeres, barreras de entrada laboral en razón de obligaciones familiares, diseño patriarcal de las empresas, segregación de género en los mercados de trabajo y discriminación, bloqueo de carrera profesional de la mujer, entre otros.

La compatibilidad se asocia a problemas de índole material o de recursos y moral. El primero se asocia a mujeres con trabajos poco cualificados donde toda la carga doméstica recae sobre ellas. Lo referente a la moral se vincula más a la realización personal y/o familiar. Por lo expuesto, es menester plantear la discusión desde las condiciones materiales, morales e institucionales para que la madre trabaje en la actualidad.

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. Debido a que no existe una infraestructura fuerte en lo que respecta a guarderías, servicios sociales, ayudas sociales y estatales en forma directa e indirecta, la conciliación se vuelve problemática y emerge la necesidad de dichas medidas para sostener la nueva estructura familiar. A pesar de la aceptación sobre

la incorporación de la mujer al ámbito laboral, no hay un claro panorama de que las tareas de mantenimiento del hogar, trabajo doméstico y cuidado de dependientes en general, deben de ser visibilizadas y atendidas en políticas públicas (Tobío, 2005).

En Europa, las discusiones se ubican en otro escenario en la actualidad. En Holanda, (Ver Anexo Tabla I), las mujeres trabajadoras no poseen un reposo por maternidad muy extendido debido a que el modelo de flexibilidad aplicado consiste en menor protección social y altos trabajos de media jornada.

El modelo danés contrariamente a Holanda, combina trabajo a tiempo completo con un sistema fuerte de protección social. El objetivo del citado modelo es encontrar una posible conciliación laboral y familiar, inclusive con trabajo a tiempo completo, a través de bajas de maternidad (y paternidad) y los sistemas de cuidado que permitan el desarrollo continuado de la trayectoria profesional (García et. al., 2009).

Noruega, Suecia e Islandia se encuentran con debates de índole parental, analizando la posibilidad de transferencia o no del permiso parental. La elección del permiso parental evoluciona en dos direcciones: en la primera, la mujer asume la mayor parte de la baja (volviendo al esquema de expulsión del mercado laboral de las madres), y en la segunda, se permite fortalecer el permiso de paternidad intransferible. El tiempo de permiso de paternidad intransferible en Noruega es 1 mes, y en Suecia de 2 meses. En Islandia, en el año 2000, se introduce el modelo 3+3+3 (3 meses para la madre, 3 para el padre y 3 para compartir) y en la actualidad más de un 75% de los islandeses toman su baja de paternidad. La implementación de una política parental intransferible, ayudaría a que la ausencia de la mujer del mercado laboral fuera menos prolongada (y se facilitaría consecuentemente su reintegración y el aprovechamiento de su capital educativo y laboral) y el hombre se implicaría en mayor medida en el cuidado de los niños (García et. al., 2009).

En América; Chile, Brasil y Argentina encabezan la lista en cuanto a días de permiso de maternidad. Así, el permiso de maternidad en los citados países es de 126, 120, 90 días respectivamente. De igual manera, el permiso de paternidad corresponde a 1, 5, y 2 días, respectivamente.

En Uruguay, recientemente el Congreso ha aprobado 14 semanas de permiso de maternidad y 13 días de permiso de paternidad. Uruguay se ajustó al Convenio 163 de la Organización Internacional de Trabajo, que establece: “14 semanas de licencia plena por maternidad”.

En Chile, la Ley laboral, busca proteger a la madre y al niño menor a un año, contribuyendo a la disminución de los riesgos de salud, favoreciendo la lactancia exitosa del niño, entre otras cosas.

El estudio de la Dirección de Presupuestos Chileno (1999) constituye una evaluación formal del programa de subsidios de reposo maternal y cuidado del niño. Dicho programa busca promover la igualdad de oportunidades en las madres chilenas y a propiciar las inversiones en capital humano. En este sentido, el programa estaría incentivando a las mujeres a acceder al trabajo, al contar con un apoyo ante la maternidad y la crianza del niño menor de un año (Aedo et. al, 2007).

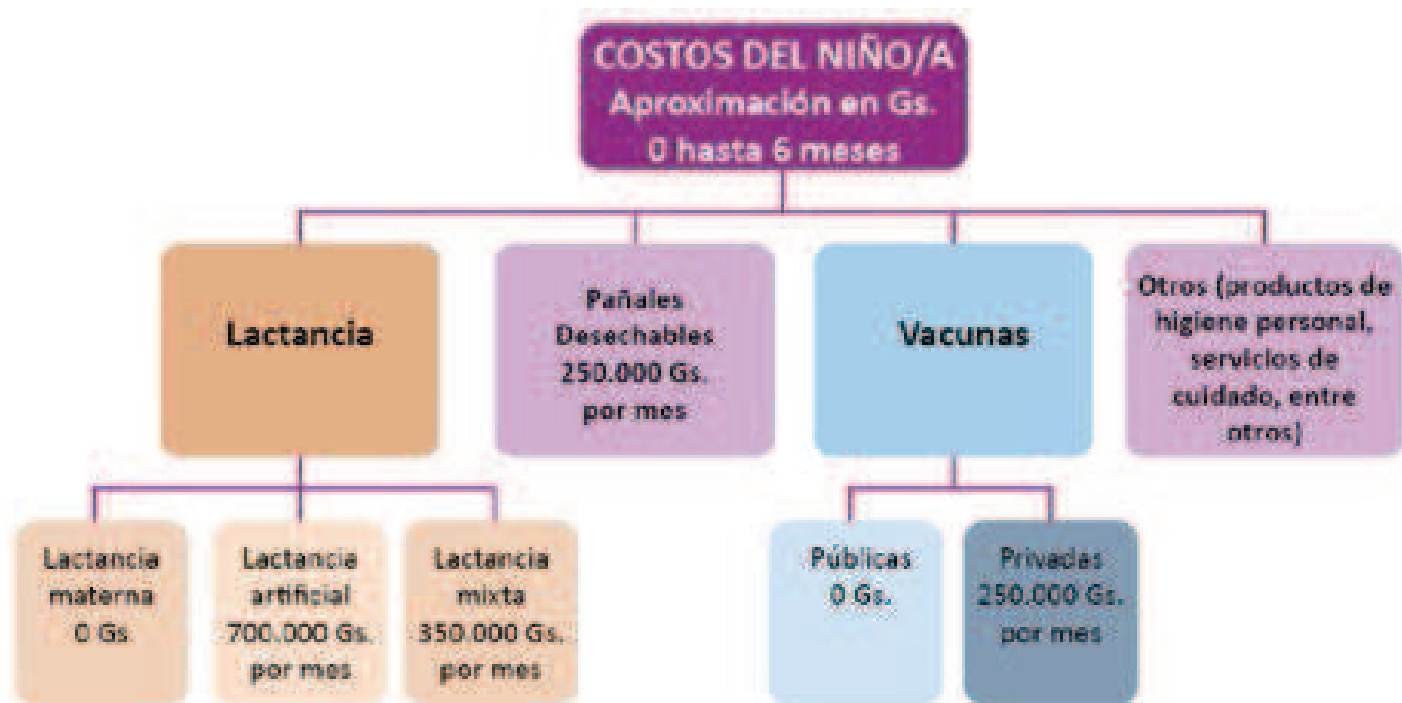
CAPITULO III. LA MANUTENCION DE LOS HIJOS DURANTE LOS PRIMEROS MESES DE VIDA – UN ANALISIS APROXIMADO

El primer año de vida de un hijo/a conlleva múltiples cambios en la vida de una familia. A esto, se añade el cambio en la estructura familiar, donde las madres son cabeza de familia (OIT et. al., 2009). Al momento del nacimiento del hijo, las mujeres asalariadas deberían acceder al permiso de maternidad sin ningún problema, incluso antes de tener al hijo, bajo prescripción médica, según las leyes paraguayas que amparan a las trabajadoras asalariadas.

Algunas madres logran dar cumplimiento a la lactancia materna sin mayores percances. Otras, no logran conseguir ese objetivo. También existen las madres, que por instrucciones de los pediatras llevan a cabo la lactancia mixta desde el nacimiento. Lo cierto es que desde el momento en que nace un ser humano, se incurren en gastos. Y estos gastos son mínimamente, leche y pañales, entre otras necesidades. Esto, en mayor o menor medida, de acuerdo a las circunstancias propias de cada caso.

Se describe a continuación un ejemplo típico de los gastos en que podría llegar a incurrir una madre:

GRÁFICO 2. Costo de la crianza del niño de 0 a 6 meses (Gs. 2013)



Fuente: Elaboración propia en base a el Estudio sobre Estudio Costo Efectividad de Actividades de Promoción de la Lactancia a nivel de Centros de Salud Familiar de Atención Primaria, Aravena, Pugin, Bastías y Valdés, 2000.

Para la elaboración de los costos promedios se han tenido en cuenta tres esferas:

- Gastos en salud, utilizando como proxy de los servicios de salud en general (exámenes, medicamento, atención de urgencias y procedimientos), el costo de vacunas.
- Gastos en alimentación, utilizando como proxy el promedio del costo de leche de formula.
- Gastos varios, utilizando como aproximación el promedio de productos de aseo personal y de servicios de cuidado.

En el escenario ideal, las madres darían el pecho a sus hijos y vacunarían a sus hijos en el centro de salud más cercano, con lo cual incurrirían en aproximadamente Gs. 350.000 por mes, entre pañales y productos de limpieza (asumiendo que, como no se enfermarían por estar recibiendo inmunidad a través de la leche materna, se abaratarían los gastos en salud). Ahora bien, si esa misma madre tuviera que contratar servicios de cuidado, se requiere como mínimo Gs.700.000 por mes para pagar a una persona que se encargue del cuidado del niño/a, y, de acuerdo al nivel de profesionalización en la materia, ese pago podría ascender hasta Gs.2.500.000 (esto corresponde al salario de niñeras o enfermeras especializadas en niños). Por lo tanto, los costos mínimos mensuales de un niño/a de los 0 a 6 meses de edad oscilarían en torno a Gs.1.000.000.

Dentro de este esquema, para que la producción de leche materna se lleve en forma eficaz y prolongada, la madre debería llegar al menos a los 6 meses de amamantamiento (OMS, 2009). El permiso de maternidad de las madres asalariadas en el Paraguay abarca desde

el nacimiento del hijo/a hasta aproximadamente los 3 meses de edad. Por lo general, la lactancia materna se realiza en forma combinada con la lactancia artificial, lo que origina la lactancia mixta al principio, y posteriormente la lactancia artificial única, generalmente a partir de los 6 meses de edad.

Lo anterior se debe a múltiples causas, principalmente al estrés al que se enfrentan las madres al tener que utilizar el permiso de amamantar, en condiciones de insalubridad muchas veces, sumado a la extracción y refrigeración de la leche materna.

Si bien la realidad antes expuesta no afecta solo a las madres paraguayas, sino que se trata de una situación de carácter mundial; en los países más desarrollados esta situación ya ha sido estudiada a profundidad. En este sentido, algunas políticas públicas adoptadas se resumen a continuación:

Políticas Públicas vinculadas a la lactancia materna

Flexibilidad de horario laboral

La flexibilidad de horario laboral es una de las medidas que se puede incluir dentro de las normas jurídicas que regulan la maternidad. A nivel familiar, las decisiones deberían estar basadas en el análisis de los costos en que incurre una familia tipo en lo referente al tiempo laboral/familiar, toda vez que no existan otros factores relacionados a la salud del niño/a y la madre, o de carácter personal.

Para el análisis siguiente se toma como ejemplo el caso de una madre paraguaya que amamanta a su hijo/a, y que ha vuelto a trabajar luego de cumplirse el periodo de permiso por maternidad. El primer supuesto será que la distancia es un factor fundamental al momento de tomar un trabajo. Generalmente, el horario laboral aproximado en el sector privado se extiende entre las 08:00 horas a las 18:00 horas. Si a esto se suma la variable transporte, serían 2 horas adicionales (asumiendo que la madre de este ejemplo vive en el Gran Asunción, y que su trabajo se sitúa en Asunción). Por lo anterior, se supone que una trabajadora volvería a su casa alrededor de las 20:00 horas. Si la madre desea llegar a una lactancia eficaz, es decir, lactancia exclusiva hasta el tiempo recomendado por la Sociedad de Pediatría del Paraguay, es decir, hasta los 6 meses de edad del hijo/a, en estas condiciones le resultaría muy difícil lograr la meta.

Drews & Sjørup (2006) han señalado como ejemplo de medidas concretas por parte de las empresas para facilitar la reconciliación entre vida privada y familiar, a las políticas empresariales adaptadas por la telefónica danesa TDC (García et. a., 2009). Algunos de los

mecanismos que se consideran parte de la flexibilidad laboral son los siguientes: *part-time*, *work at home*, y *guarderías anexas al trabajo*.

Trabajo a tiempo parcial o part-time sugiere la posibilidad de trabajar medio tiempo laboral. El tiempo de dicho beneficio varía de acuerdo a la legislación de un país, y más específicamente, dentro de la política de responsabilidad social de cada empresa.

Trabajar desde la casa o work at home, es la práctica moderna que surge como consecuencia del gran salto de la era global en el espacio cibernético. Muchas profesiones han surgido como consecuencia de las mismas, y actualmente existen numerosas sitios en internet que orientan a las mujeres con hijos lactantes sobre cómo trabajar desde el hogar. Aunque todavía muy limitado a los sectores más modernos y que utilizan las tecnologías de la información, estas prácticas se extienden entre las empresas, ofreciendo estos esquemas a sus empleadas.

Guarderías anexas al trabajo (ver Anexo Tabla III). Esta práctica ya es utilizada a nivel mundial y existen claros ejemplos en la administración pública paraguaya¹. Sin embargo, aún no es una práctica generalizada en las empresas del sector privado.

Alternativas para las trabajadoras independientes

El sistema de cuidado de lactantes facilita la integración de las mujeres al mercado laboral y evita que el cuidado se convierta en un asunto destinado sólo al género femenino. La Unión Europea (UE) considera que la falta de servicios de cuidado de menores genera desincentivos para la participación de las mujeres en el mercado laboral. Por ello, la UE ha establecido en el 2007, como meta alcanzar una cobertura mínima de cuidado del 90% de los niños y niñas mayores de 3 años y del 33% para los niños y niñas menores de 3 años, meta que los Estados miembros debían cumplir para el año 2010.

Dinamarca, en el año 2007 aprobó una ley del cuidado de niños/as que establece los parámetros a tener en cuenta y la cantidad de instituciones que deberían ser cubiertas por el sector público, de manera a converger con las metas de la UE.

Los tipos de servicios de cuidado ofrecidos en el sistema danés (tabla II) son tres: centros públicos de cuidado, cuidadores públicos o privados y guarderías públicas. Lo interesante de los cuidadores privados o públicos es que podrían contribuir a una disminución del desempleo, y que podría ser una medida que pretenda buscar la formalidad del servicio a través de algún tipo de matriculación y derechos asociados a este tipo de trabajo. Desde el gobierno, a través

¹ En el siguiente capítulo se habla acerca de la guardería que funciona en el Mercado Municipal N° 4 de Asunción

del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, podrían impulsar la dedicación a la actividad, dentro de sus propias casas. Inclusive en los mismos asentamientos urbanos del Área Metropolitana, contribuiría a que las madres tengan más oportunidades de acceder a empleos, ya sea a medio tiempo o más, y se generarían a la vez más oportunidades de empleo gracias a la demanda generada por la necesidad del cuidado de los niños/as de las madres que trabajan fuera del hogar.

CAPITULO IV. ESTUDIOS DE CASO. LAS MADRES SOLTERAS EN SITUACIÓN DE POBREZA ZONA URBANA

ESTUDIO DE CASO 1. Mercado Municipal N° 4 de la ciudad de Asunción

El Mercado 4 (Mercado de Dos Bocas) fue creado en el año 1942, por Decreto del Poder Ejecutivo N° 12.348/42² durante la administración del Intendente Alfonso Dos Santos y formó parte de la red de mercados municipales establecidos en Asunción. Por su ubicación estratégica, el Mercado Municipal Número 4 ha sido el que mayor crecimiento ha registrado, y es actualmente uno de los mayores centros comerciales del país. A este lugar acuden a trabajar numerosas personas de zonas aledañas a la Capital. Por este motivo, fue seleccionado para recoger información sobre la muestra objeto de estudio en este documento.

Con la colaboración de la Dirección General del Mercado N° 4, se identificaron a madres solteras empleadas en el lugar, a quienes se aplicaron entrevistas semi-estructuradas durante el mes de julio de 2014.

Se entrevistaron a 10 trabajadoras, 5 de categoría ocupacional cuenta propia y 5 de categoría empleada dependiente. Las trabajadoras dependientes entrevistadas pertenecen al área de influencia del Mercado Municipal N° 4. La Dirección General no tiene injerencia sobre la situación laboral de las mismas. En el proceso de selección de madres solteras, se tuvieron dificultades para entrevistar a las vendedoras de los puestos que son administrados por extranjeros (generalmente ciudadanos de origen coreano). Una de las dueñas de un comercio, prohibió a las autoras hablar con sus empleadas porque se encontraban en horario de trabajo.

2 *Por el cual se aprobaba el Presupuesto de Gastos de la Municipalidad de la Capital.*

Con respecto a la facilidad o dificultad para acceder a un puesto de trabajo en el Mercado 4, la Dirección del Mercado manifestó que *“En el caso de las madres solteras se les facilita la gestión de manera más rápida para que las madres se puedan sostener, ya que ellas mismas se acercan con sus hijos”*, indicando de esta manera que se otorga mayor facilidad para acceder a un puesto de trabajo a las madres solteras.

El horario laboral de las trabajadoras es bastante especial, dependiendo del rubro al que se dediquen. Aquellas trabajadoras cuyo rubro es la alimentación, comienzan a tempranas horas, entre las 04:00 y las 05:00 de la mañana, hasta las 14:00 horas aproximadamente. Las trabajadoras cuyo rubro difiere al de alimentación, tienen un horario laboral de 9:00 a 17:30 horas.

La totalidad de las entrevistadas respondió que los hijos no son impedimento para trabajar, sino al contrario, los hijos son identificados como motor de desarrollo en el caso de las mismas. Ante la pregunta: *¿considera que la maternidad ha perjudicado o le podría perjudicar dentro de su vida laboral?*”,



María, de 33 años, empleada en el comedor del Mercado 4 contestó, al igual que todas las entrevistadas: *“De ninguna manera”*.

Sin embargo, encontrar con quien dejarlos para salir a trabajar, se convierte en una odisea para quienes no cuentan con una red familiar. De las mujeres entrevistadas, siete cuentan o han contado con apoyo familiar, dos de ellas utilizan guarderías y una recurre a una cuidadora remunerada.

Otro dato a destacar es que ninguna se encuentra como beneficiaria de algún programa social (no reciben ayuda), salvo en contadas ocasiones reciben el apoyo del padre del niño/a), y, en el caso de las trabajadoras dependientes, carecen de seguro social. Ante la pregunta si realizaron algún trabajo en su domicilio particular, el 50% respondió que realizaba alguna artesanía o comida para vender, de modo a generar dinero extra.

Cabe destacar que entre aquellas madres que tienen hijos en edad escolar, la mayoría respondió que acompañan a sus hijos/as al colegio (para reuniones de padres), los guían para realizar los deberes, y si enfermaban, eran las encargadas de llevarlos al médico. Solo tres de



ellas recurren a los/as abuelos/as o tíos/as esporádicamente. Cabe destacar que en el caso de las trabajadoras dependientes, las mismas han afirmado que no tienen problema con el jefe/a al no acudir al lugar de trabajo, y que incluso los jefes/as han ayudado para la compra de medicamentos.

Al preguntar a las autoridades del Mercado si cuentan con instalaciones para ayudar a madres solteras, respondieron lo siguiente: *“Nosotros tenemos una guardería acá en el Mercado 4, no depende de la Dirección del Mercado, depende de la CODENI, que también depende de la Municipalidad. Hay un cupo limitado, es bastante difícil acceder a la guardería, las madres llegan a las 6 de la mañana depositan ahí a sus hijos, ellos desayunan, tienen su media mañana, almuerzo, duermen, estudian. Llega una hora que las madres le retiran a sus hijos. Es bastante difícil acceder ya que están los cupos llenos y falta el personal adecuado para el cuidado, para cocinar, para todo, falta todo. Es muy difícil acceder a ese beneficio”*. Gloria, funcionaria de la Dirección del Mercado Municipal N° 4.

Seis de las madres entrevistadas manifestaron que les gustaría pasar más tiempo con sus hijos y que hacer las tareas domésticas luego de una jornada laboral “cansa”.



Guardería Municipal N°4 ¿la solución?

Las autoras entrevistaron a la coordinadora, señora Stella de Pesolani, quien explicó cómo funciona la guardería. El cupo máximo de niños y niñas que reciben es de 60. El rango de edad es de 1 a 4 años. El costo por día es de Gs. 1.550, cuando se tiene un solo hijo, siendo Gs. 1.950 a partir de dos hijos. El costo incluye desayuno, almuerzo y merienda. El horario de entrada y salida es de 07:00 a 16:30 horas. Allí, los niños reciben instrucciones para desarrollar aspectos cognitivos, motrices, y desde el año pasado, clases de computación.

Desde la Dirección del Mercado 4, al preguntar cuál podría ser el mecanismo de solución, brindaron la siguiente respuesta: “Es necesario ampliar el rubro para ese lugar. De hecho las madres se ingenian con sus hijos, le tienen a cuestras, a su costado, como vos ves, en las mesas de abajo; vos llegas temprano y los niños están durmiendo sobre las mesas, o ponen un colchoncito en el piso a lado, las criaturas duermen a lado de su mama, hacen sus tareas encima de las cajas, o sea, las mamas tienen mil formas de ingeniarse para sobrellevar esa situación”, Gloria, funcionaria de la Dirección del Mercado 4.

ESTUDIO DE CASO 2: Otra realidad: Asentamiento Nuevo Horizonte. Limpio. Central.

Este asentamiento fue seleccionado como consecuencia del trabajo que viene realizando la Secretaria Técnica de Planificación (STP) en diversos asentamientos urbanos. La selección del lugar para realizar el estudio de caso se basó en base a la recomendación de la STP, teniendo como criterio principal que en el asentamiento elegido residan madres solteras jefas de hogar.

Con el apoyo de profesionales de la STP, se realizaron siete entrevistas a madres solteras en situación de pobreza del asentamiento Nuevo Horizonte, de la ciudad de Limpio, del Departamento Central. Tres de ellas se consideran amas de casa, aclarando que generan ingresos trabajando entre 1 a 3 días a la semana, según “necesidad”.

Sólo tres de las siete entrevistadas consideran que la maternidad ha condicionado su situación laboral. Sin embargo, reconocen que ambas cosas son difíciles de realizar, y que delegar el cuidado de los hijos no es cosa sencilla. Los trabajos que realizan cuatro de ellas serían definidos como “changas”, limpiando casas de vecinas o vendiendo mercaderías, ya sean fabricadas por ellas mismas o provenientes de otros lugares. Solo una paga esporádicamente por el cuidado del hijo, el resto de las entrevistadas utilizan la red familiar.

Estas mujeres se ocupan de los hijos y de la casa, casi en la totalidad de su tiempo todos los días, sin recibir apoyo público o del

padre de sus hijos. De ellas, seis relataron que sus hijos acuden con ellas al trabajo, ya sea realizando alguna artesanía, vendiendo en un carrito fruta o limpiando alguna casa. *“Yo trabajo todas las mañanas vendiendo fruta. Le llevo conmigo a mis hijos; a veces le dejo con mi hermana. Tengo un hermano que tiene epilepsia también que vive conmigo y hay días en que yo le tengo que cuidar”*. María Luisa, con hijos de 5 y 3 años.



“Cuando mi hijo sea más grande, yo quiero trabajar para mejorar mi situación”, Romina, 22 años, mamá primeriza.

Sin embargo, los hijos de las madres entrevistadas no presentaban aparentes signos visibles de desnutrición y acuden a la escuela. Las madres se encargan de ir a las reuniones de padres de los niños en la escuela y realizan las tareas con ellos. Las mujeres se sienten en general descontentas con su situación económica, pero a su vez, conformes con el tiempo que dedican a sus hijos/as. Un detalle resaltante es que las entrevistadas se mostraron reacias respecto a volver a formar pareja, pero dijeron encontrarse conformes con su vida personal. *“Yo tengo 6 hijos, y dejé de trabajar afuera porque uno de ellos se me enfermó. Y ahora vendo mandioca en mi casa, si tengo algo que hacer, mi hijo más grande se queda con sus hermanos fuera. Yo no quiero vida personal, primero están mis hijos”*. Mirna, madre de 6 hijos, 38 años.





Isidra, de ocupación churera, sale con su caballo y su carrito día de por medio de 6 a 10 de la mañana. *“Tengo una sola hija ya de 11 años, el resto ya son grandes y viven otro lado. Cuando era chica era difícil hacer la limpieza con ella, inquieta pues son las criaturas”*.

Eusebia, con una niña de 13 años de edad, utiliza la red familiar para cumplir con su jornada de 7:00 a 17:00 horas todos los días. *“A veces me quedo más de las cinco, si es que la señora tarda en venir. Mi hermano y mi mamá lo que me suelen ayudar con ella; su tío con su tarea y mamá si que para atender lo que hace cuando no está en su escuela. Es difícil hacer todo sola, jetu´u es”*.

Resumen de las fichas técnicas de las entrevistadas

| | |
|------------------------------------|---|
| Cantidad de mujeres entrevistadas: | 17. |
| Rango de edad: | 20 a 55 años. |
| Actividades laborales: | cocineras, verduleras, vendedoras informales, vendedoras formales, chureras, cuidadora de granja, limpiadoras y comerciantes. |
| Estado civil: | solteras. |
| Cantidad de hijos: | entre 1 a 6 hijos. |

Conclusiones y Recomendaciones

Los dos periodos de la Encuesta Permanente de Hogares utilizados resaltaron que, a pesar de haber disminuido la cantidad de población en condición de pobreza extrema, la proporción de madres solteras, jefas de hogar en situación de pobreza y pobreza extrema sigue siendo elevado: 40,8% a nivel Nacional y 37,8% en el Departamento Central.

La Constitución Nacional de Paraguay establece que el Estado promoverá las condiciones y creará los mecanismos adecuados para que la igualdad sea efectiva, siendo la familia el fundamento de la sociedad, donde se garantiza la ayuda a las jefas de familia, así como la protección a la maternidad. El análisis sobre los costos de la crianza de los niños/as de 0 a 6 meses refleja la importancia de prever la manutención del hijo/a, así como el cuidado en el primer año de infancia. Las madres que opten por cuidar a sus hijos/as hasta el año de vida, estarán optando por hijos con menores probabilidades enfermarse, lo que podría representar una disminución en el gasto de salud a nivel nacional en niños y niñas infantes.

Sin embargo, debido al alto grado de informalidad, se genera una situación de inestabilidad e inseguridad financiera. Esto se ha reflejado en las entrevistas realizadas, en las que las madres mencionan que están dispuestas a todo por los hijos; dependiendo de lo que ofrezca el mercado laboral.

El convenio OIT de trabajadoras con responsabilidades familiares, firmado por nuestro país, señala que las medidas laborales deben ser adaptadas para que los individuos con responsabilidades familiares puedan elegir libremente su empleo. Algunos avances, sobre dichas medidas se pueden observar en la modificación del Código Laboral paraguayo, el cual obliga a las empresas a instalar salas maternas a partir de 50 empleados. Sin embargo, la propia ley limita el cuidado de los niños y niñas solo hasta los 2 años de edad. Así también, la ley 4.933/13 autoriza la incorporación de los trabajadores independientes, amas de casa y domésticos/as, pero sin goce de prestaciones médicas y seguro social.

El estudio realizado permite concluir que, en primer lugar, el diseño de políticas debe de ser multifocal, es decir, debe ser considerado tomando en cuenta los puntos de vista de género, pobreza, promoción y protección de la infancia y la familia. En segundo lugar, la Unión Europea ha establecido metas para la incorporación de políticas de conciliación entre la vida familiar y laboral de las mujeres trabajadoras en los países miembros desde hace varios años. Los países

escandinavos han sido en mayor medida quienes han liderado en materia de políticas públicas en este tema. Algunas medidas que han aplicado con bastante efectividad son el teletrabajo, la flexibilidad de horario laboral y las guarderías anexas al trabajo. Una experiencia interesante es el caso danés, donde llevan a la práctica un sistema de cuidados que ha contribuido a la empleabilidad de amas de casa y personas jubiladas. En el caso paraguayo, medidas como las llevadas a cabo en el caso danés podrían inclusive contribuir a la formalización del mercado laboral femenino.

En base al presente estudio, las autoras concluyen en la necesidad de incluir a las mujeres trabajadoras independientes dentro un sistema de seguro social universal, o en su defecto, promover una ley de maternidad que considere algún subsidio a las empresas para cubrir el aporte no percibido durante el cese laboral por maternidad. Las políticas públicas analizadas muestran que en varios países los beneficios para las mujeres que trabajan se materializan a través de políticas fiscales (tales como esquemas de seguro de desempleo), fondos comunes financiados en parte por el estado y los empleadores, sociedades privadas de beneficio mutuo, u otros. Se podría usar el ejemplo de estos países para la aprobación de una ley que tenga como fin proteger la salud de los niños, en especial durante el periodo de lactancia.

Las autoras concluyen que se deben promover en Paraguay políticas públicas para garantizar el derecho de las mujeres a tener adecuadas condiciones de trabajo y para fomentar inversiones en infraestructura básica que permita a las mujeres pobres del área urbana mejorar sus oportunidades para acceder al mercado laboral formal y a un empleo digno para ellas y para su familia.

Bibliografía

AEDO, CHRISTIAN (2007) *"Evaluación económica de la prolongación del postnatal"*. Universidad Alberto Hurtado. Revista Chilena de Pediatría. Octubre. 2007. Santiago. Chile. Disponible en: <http://www.scielo.cl/pdf/rcp/v78s1/art03.pdf>

BECKER, GARY S. (1985) *"A treatise on the family"* Journal of Labor economics. United States of America. January. 1985.

BECKER, GARY S. (1981) *"Human Capital, Effort, and Sexual Division of Labor"* Harvard University Press paperback edition. 1981-1991. United States of America.

CALLEJO, M., RAMOS, RAMÓN Y RODRÍGUEZ C. 2008. *Nuevos tiempos del trabajo: entre la flexibilidad competitiva de las empresas y las relaciones de género*. ISBN 978-84-7476-461-1, págs. 107-184.

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*. Papeles de Trabajo n° 26/07. Instituto de Estudios Fiscales. Madrid. España. Disponible en: http://www.igualeseintransferibles.org/file.../9/pt2007_26_permisosUE.pdf

Estrategia de la Alianza Cooperativa Internacional para la Promoción de la Equidad de Género: Propuesta de Desarrollo (s.f.). Disponible en: <http://www.aciamericas.coop/IMG/icagenero.pdf>

GARCÍA, O. Y ROLANDSEN, L. 2010. *"Flexibilidad y conciliación de la vida laboral y familiar: Los casos de Dinamarca y España"*. Universidad de Aalborg. 2010. Dinamarca. Disponible en: http://www.unirioja.es/apnoticias/servlet/Archivo?C_BINARIO=2699

GUZMAN, 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. 2002. Santiago. Chile. Disponible en: <http://www.eclac.org/ddpe/noticias/paginas/2/19832/VGuzman.pdf>

HEIN, CATHERINE. CASSIRER, NAOMI. 2010. *Soluciones para el cuidado Infantil en el lugar de trabajo*. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Gobierno de España. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Enero. 2010. Madrid. España. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_151190.pdf

IMMERVOLL, HERWIG; BARDER, D. 2005. *"Can parents afford to work? Childcare costs, tax, benefit policies and work incentives"*. OECD Social, Employment and Migration Working Paper No. 31.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 1983. “C156 - *Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156). Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares*” (Entrada en vigor: 11 agosto 1983) Adopción: Ginebra, 67ª reunión CIT (23 junio 1981) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Técnicos).

Programa CONCIL-IAM. 2010. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la Igualdad y Bienestar Social. 2010. Andalucía. España. Disponible en: http://www.famp.es/conciliam/co_moodle/login/programa_conciliam.pdf

PNUD, UNFPA, UNICEF, UNIFEM, OIM – Paraguay, 2009. “Ampliando horizontes: Emigración internacional paraguaya. Asunción, Paraguay. Disponible en: <http://www.py.undp.org/content/paraguay/es/home/library/poverty/ampliando-horizontes--emigracion-internacional-paraguaya/>

MANUAL DEL ASEGURADO. 2013. Instituto de Previsión Social (IPS). Noviembre 2013. Asunción. Paraguay. Disponible en: <http://portal.ips.gov.py/portal/rest/jcr/repository/collaboration/sites%20content/live/lpsWeb/web%20contents/Manual%20del%20Asegurado.pdf>

MCCONNELL, C. R., BRUE, S. L. Y MACPHERSON, D. A. 2003. *Economía Laboral*. McGraw Hill. Madrid. España. Sexta edición adaptada.

MÉNDEZ AGUILAR, NINETH. 2011. *Estrategia de impulso al modelo cooperativo entre mujeres*. Comité Regional de Equidad de Género. ACI-Américas. Noviembre. 2011. San José. Costa Rica. Disponible en: <http://www.aciamericas.coop/IMG/pdf/estrategiamodelocoopmujeres.pdf>

MONTAÑO, S., MILOSAVLJEVIC, V. 2010. “*La crisis económica y financiera. Su impacto sobre la pobreza, el trabajo y el tiempo de las mujeres*”. División de Asuntos de Género de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Santiago de Chile. Chile.

MOSER, CAROLINE 1992 “*Mujeres de bajos ingresos, tiempo y triple rol en Guayaquil, Ecuador*” en *Proposiciones*, N° 21.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. 2009. *Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. 2009. Santiago. Chile. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_180267.pdf

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Manual de Seguridad Social* OIT. 1991

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. 2007. *Indicadores para evaluar las prácticas de alimentación del lactante y del niño pequeño*. Noviembre. 2007. Washington, DC. EE.UU. Disponible en: http://whqlibdoc.who.int/publications/2009/9789243596662_spa.pdf

PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO. 1995. *La revolución hacia la igualdad en la condición de los sexos. Informe de Desarrollo Humano*. 1995. México D.F. México. Disponible en: <http://hdr.undp.org/es/content/informe-sobre-desarrollo-humano-1995>

PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (PNUD). *Informe de Desarrollo Humano*. 1999. Disponible en: http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_1999_es_completo_nostats.pdf

RESSEL, ALICIA. MONTES, LILIAN VERÓNICA. 2011. *Participación y Liderazgo de la mujer en las Organizaciones Cooperativas* Asociación Uruguaya de Historia Económica (AUDHE). V Jornadas Uruguayas de Historia Económica. Noviembre. 2011. Montevideo. Uruguay. Disponible en: http://www.econo.unlp.edu.ar/uploads/docs/participacion_y_liderazgo_de_la_mujer_en_las_organizaciones_cooperativas.pdf

SALINAS P., REYES C., ROMANI G., ZIEDE, M. 2010. *Mercado Laboral Femenino. Un estudio empírico, desde la perspectiva de la demanda, en la región minera* *Innovar Journal*. Octubre. 2010. Antofagasta. Chile. Disponible en: <http://www.revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/22389/34709>

SERAFINI GEORGEHEGAN, VERÓNICA. 2008. *“La liberalización económica en Paraguay y su efecto sobre las mujeres”*. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO). Buenos Aires. Argentina.

VALDÉS X., CASTELAIN-MEUNIER, C. Y PALACIOS, M. 2006. *Puertas adentro: femenino y masculino en la familia contemporánea*. Editorial Lom. Santiago. Chile.

VALDÉS, T. Y VALDÉS, X. 2005. *Familia y vida privada ¿transformaciones, tensiones, resistencias y nuevos sentidos?* 2005. FLACSO. Santiago. Chile.

VALDÉS V, BASTÍAS G, PUGIN E, VILLARROEL L, ARAVENA R, REYES C: *Estudio Costo Efectividad de Actividades de Promoción de la Lactancia a nivel de Centros de Salud Familiar de Atención Primaria*. Programa de Medicina Familiar PUC de Chile, FONASA, Enero 2000.

Anexos

TABLA I. Políticas que han aplicado diversos países europeos con respecto al permiso de maternidad

| País | Algunos apuntes sobre seguridad social y políticas de conciliación familiar |
|---------------------------|---|
| Holanda | Derecho a realizar media jornada laboral |
| Dinamarca | Bajas de maternidad y paternidad prolongados (52 semanas). Políticas de cuidado (universalización de guarderías) Subvención a trabajadores dependientes y autónomos (con un mínimo de 13 semanas de trabajo previo a la baja). |
| Noruega, Suecia, Islandia | Habiendo establecido permiso de maternidad y paternidad prolongados, el cuestionamiento gira en torno a la posibilidad que existe de transferir el permiso (generalmente lo toman de igual manera las mujeres, por lo que sucede de igual manera la expulsión de la mujer en el mercado laboral). |

Fuente: elaboración propia.

TABLA II. Instituciones de cuidado público en Dinamarca

| | | |
|--------------------------------------|------------------|--|
| Centros de cuidado publico | 6 meses a 3 años | Centros con muchos niños/as |
| Cuidadoras privadas (máximo 5 niños) | 6 meses a 3 años | Casa privada de los cuidadores (máximo 5 por cuidador) |
| Guarderías | 3 a 6 años | Centros con muchos niños y niñas. |

Fuente: Garcia O., Rolandsen, L. *Flexibilidad y conciliación de la vida laboral y familiar: Los casos de Dinamarca y España. Universidad de Aalborg (Dinamarca). 2009.*

Cuestionario sobre la situación laboral de las mujeres

1. ¿Cómo es su jornada de trabajo habitual?

A. Continuada.

B. Partida (mañana y tarde, realizando una parada para la comida)

C. Mixta (Continuada y Partida)

2. ¿Realiza usted su trabajo en horario nocturno? (Se considerará nocturno cuando se realicen tres o más horas del trabajo diario, o al menos una tercera parte de la jornada anual, entre las 22:00 y las 6:00 horas)

A. Sí

B. No

3. ¿Trabaja habitualmente algún sábado y/o domingo?

A. Todos

B. Alguno

C. Ninguno

1. Sábados

1

2

3

2. Domingo

1

2

3

4. ¿Cuántos días trabaja habitualmente por semana?

5. ¿Trabaja usted habitualmente por turnos?

A. Sí

B. No

6. ¿Tiene usted habitualmente horario flexible de salida de su trabajo?

A. Sí

B. No

7. ¿Qué hora termina habitualmente su jornada laboral?

A. Entre las 0:00 y las 8:00

B. Entre las 8:01 y las 15:00

C. Entre las 15:01 y las 18:00

D. Entre las 18:01 y las 20:00

E. Entre las 20:01 y las 24:00

8. Indique con qué frecuencia prolonga su jornada laboral semanalmente trabajando más tiempo del que le corresponde según su horario normal de trabajo (En una escala de 0 a 10 en la que 0 significa nunca y 10 siempre):

9. ¿En las 4 últimas semanas, realizó algún día la mayor parte de su trabajo en su domicilio particular?

- A. Siempre
- B. Al menos la mitad de los días
- C. Ocasionalmente
- D. Ningún día

10. ¿Cuál es el sexo de su jefe/a inmediato/a?

- A. Varón
- B. Mujer

11. Indique en qué medida su jefe/a inmediato/a tiene capacidad de decisión sobre (en una escala de 0 a 10 en la que 0 significa capacidad nula y 10 capacidad muy alta):

- A. Los horarios
- B. Los permisos

12. ¿Su empresa u organización proporciona a los/as trabajadores/as alguno de los siguientes servicios sociales?

- | | Sí | No | No sabe |
|--|----|----|---------|
| a. Ayudas para la vivienda | | | |
| b. Planes de pensiones o complementos de pensiones | | | |
| c. Ayudas para la formación | | | |
| d. Comedor para empleados/as o ayudas para manutención | | | |
| e. Ayudas de transporte | | | |
| f. Ayudas para gastos en área de salud | | | |
| g. Ayudas para enseñanza de hijos/as o familiares | | | |
| h. Guarderías o ayudas para guarderías | | | |
| i. Ofertas de ocio | | | |
| j. Algún otro tipo de servicio social. ¿Cuál? | | | |

13. De las siguientes situaciones marque la que se corresponda con la suya:

- a. Pareja con hijos
- b. Persona sola con hijos
- c. Persona sola con hijo/as y otros parientes o dependientes

14. Tiene hijos: SI NO

15. ¿Menores de 14 años tiene? SI NO ¿Cuántos?

16. ¿Considera que ser padre o madre le ha afectado en su carrera profesional?

- a. SI b. No c. No Sabe

17. Si tiene hijos/as en educación infantil y primaria responda a las siguientes preguntas: ¿Se encarga Ud. De acompañar a sus hijos/as menores al colegio?

Sí No

18. En el caso de que haya respondido casi nunca o nunca, ¿por qué no puede acompañarlos? ¿Quién va a las reuniones escolares?

19. ¿Realiza las tareas con los menores? SI NO

20. ¿Quién se encarga principalmente del cuidado de su hijo/a?

- a. Familiares sin remuneración
- b. Su padre
- c. Personas vecinas o amigas sin remuneración
- d. Centros escolares
- e. Guarderías comunitarias, municipales, etc.

21. ¿Quién se encarga principalmente del cuidado de su hijo/a? Cuando está fuera de su horario escolar

- a. Familiares sin remuneración
- b. Su padre
- c. Personas vecinas o amigas sin remuneración
- d. Centros escolares
- e. Guarderías comunitarias, municipales, etc.

22. ¿Quién se encarga principalmente del cuidado de su hijo/a? Esporádicamente, durante la jornada laboral, cuando hay que llevarle al médico, están enfermos o no tienen colegio

- a. Familiares sin remuneración
- b. Su padre
- c. Personas vecinas o amigas sin remuneración
- d. Centros escolares
- e. Guarderías comunitarias, municipales, etc.

23. ¿Quién se encarga principalmente del cuidado de su hijo/a? Diariamente fuera de la jornada laboral del ocupado

- a. Familiares sin remuneración
- b. Su padre
- c. Personas vecinas o amigas sin remuneración
- d. Centros escolares

- e. Guarderías comunitarias, municipales, etc.
24. En un día normal, cuantas horas se dedica normalmente a:
- Las tareas del hogar
 - El cuidado de los hijos menores de 15 años
 - El cuidado de otras personas dependientes
25. Indique su grado de satisfacción respecto a:
- El tiempo que usted dedica a sus hijos menores de 15 años
 - El tiempo que usted dedica a personas dependientes
 - El tiempo que otras personas de su hogar dedican a las tareas del hogar
 - El tiempo de que dispone para su vida personal fuera del trabajo (ocio, formación, etc.)
26. Considera Ud. que tiene dificultades para:
- Compaginar su trabajo con el cuidado de sus hijos menores de 15 años
 - Compaginar su trabajo con el cuidado de personas dependientes
 - Compaginar su vida laboral con la realización de las tareas del hogar
 - Compaginar su vida laboral con la realización de trámites burocráticos o gestiones domésticas
 - Compaginar su trabajo con actividades personales (ocio, formación, etc.)
27. ¿Considera que la maternidad le ha perjudicado o le podría perjudicar dentro de su vida laboral? SI NO
28. ¿Considera que solicitar una reducción de jornada o permiso por motivos familiares afectaría su vida laboral? SI NO
29. Está satisfecho con:
- ¿La situación económica de su hogar? SI NO
 - ¿Su vida personal? SI NO
 - ¿Las condiciones de su vivienda? SI NO

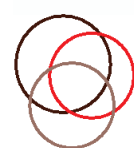
16

Documento de Trabajo **N° 16**
Serie **Economía**

Instituto Desarrollo
Guido Spano 2575
Asunción Paraguay

www.desarrollo.edu.py

Con el apoyo de:



ThinkTank
Initiative

*Local research
for lasting solutions*

Iniciativa
ThinkTank

*Investigación local para
soluciones duraderas*