

Vinculación entre la baja de fecundidad y economía del cuidado: políticas aplicadas en América Latina

Marcela Fernanda Achinelli-Báez¹

Recibido: 17 de agosto de 2021

Evaluado: 15 de octubre de 2021

Aceptado: 30 de octubre de 2021

Resumen

La fecundidad es la variable demográfica que más atención ha tenido, en los años recientes, dentro de los estudios de población. Evidencia de esto son los programas pro natalistas y antinatalistas que se desarrollan como parte de los programas de salud en los países de América Latina. A partir del enfoque de la economía del cuidado es posible complementar la mirada demográfica de la fecundidad, pudiendo, además de explicar los comportamientos sociales, brindar soluciones a través de estrategias de conciliación laboral y familiar. Los países europeos fueron los primeros en identificar esta necesidad, y en la región latinoamericana es un tema de aplicación para algunos países y en otros siguen en discusión. A partir de una revisión bibliográfica-documental y estadística de variables relacionadas a la salud sexual reproductiva, educación, tiempo dedicado al trabajo no remunerado, en este artículo se presenta un análisis de las políticas de conciliación laboral y familiar que coadyuvan a aumentar los niveles de fecundidad de los países de América Latina a partir de la visión del cuidado.

Palabras Claves: fecundidad, Paraguay, cuidados, conciliación laboral y familiar.

¹Paraguaya. Doctoranda en Demografía por la Universidad Nacional de Córdoba. Universidad Nacional de Asunción, Economista por la Universidad Nacional de Asunción, Paraguay. Magister en Entidades de la Economía Social por la Universidad Nacional de Rosario. Categorizada como investigadora del nivel I en el Programa Nacional de Incentivo al Investigador (PRONII) del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), Paraguay Afiliación institucional: Facultad de Ciencias Económicas. San Lorenzo, Paraguay, ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-0737-6441> Correo electrónico: machinellib@gmail.com

Low fertility and the economy of care: policies applied in Latin America

Marcela Fernanda Achinelli-Báez²

Received: August 17, 2021

Evaluated: October 15, 2021

Accepted: October 30, 2021

Abstract

Fertility is the demographic variable that received the most attention in population studies, evidence of this is the pronatalist and ant natalist programs that are developed as part of the health programs in the countries. From the care economy approach, it is possible to complement the demographic view of fertility, being able, in addition to explaining social behaviors, to provide solutions through work and family reconciliation strategies. European countries were the first to identify this need, and in the Latin American region it is an application issue for some countries and is still under discussion in others. Based on a bibliographical-documentary and statistical review of certain variables, this work analyzed the policies of work and family reconciliation that help to increase the fertility levels of the countries from the perspective of care.

Palabras Claves: fertility, Paraguay, care, work and family conciliation

²Paraguayan. Doctoral student in Demography from the National University of Cordoba. National University of Asunción, Faculty of Economic Sciences. San Lorenzo, Paraguay economist from the National University of Asunción, Paraguay. Master in Social Economy Entities from the National University of Rosario. She is categorized as a level I researcher in the National Researcher Incentive Program (PRONII) of the National Council for Science and Technology (CONACYT), Paraguay. She works as a teacher, researcher and undergraduate and graduate tutor at the Faculty of Economic Sciences of the National University of Asunción. Her lines of research are mainly social economy, economy and gender, labor economy and demography. ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-0737-6441>. E-mail: machinellib@gmail.com

Ligação entre baixa fertilidade e economia do cuidado: políticas aplicadas na América Latina

Marcela Fernanda Achinelli-Báez³

Recebido: 17 de agosto de 2021

Avaliado: 15 de outubro de 2021

Aceito: 30 de outubro de 2021

Resumo

A fertilidade é a variável demográfica que mais recebeu atenção nos estudos populacionais, evidência disso são os programas de pró-natalidade e anti-natalidade que são desenvolvidos como parte dos programas de saúde nos países. A partir da abordagem da economia do cuidado, é possível complementar a visão demográfica da fecundidade, podendo, além de explicar comportamentos sociais, oferecer soluções por meio de estratégias de conciliação do trabalho e da família. Os países europeus foram os primeiros a identificar essa necessidade, e na região da América Latina é uma questão de aplicação para alguns países e ainda está em discussão em outros. A partir de uma revisão bibliográfico-documental e estatística de algumas variáveis, este trabalho analisou as políticas de conciliação do trabalho e da família que ajudam a aumentar os níveis de fecundidade dos países sob a ótica do cuidado.

Palabras Claves: fecundidade, Paraguai, cuidados, conciliação trabalho e família.

³Paraguai. Doutoranda em Demografia pela Universidade Nacional de Córdoba. Universidade Nacional de Assunção, Economista pela Universidade Nacional de Assunção, Paraguai. Mestre em Entidades de Economia Social pela Universidade Nacional de Rosário. Categorizado como pesquisador nível I no Programa Nacional de Incentivo à Pesquisa (PRONII) do Conselho Nacional de Ciência e Tecnologia (CONACYT), Paraguai. Filiação institucional: Faculdade de Ciências Econômicas. San Lorenzo, Paraguai, ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-0737-6441>. E-mail: machinellib@gmail.com.

Introducción

Desde una mirada demográfica la reproducción puede ser analizada en términos biológicos, y en aspectos socio-económicos, y la comprensión como fenómeno bio-socio-económico se puede realizar desde lo cotidiano o, desde lo intergeneracional. (Welti, 1995). En el primer caso, de la reproducción cotidiana, se entiende como los factores asociados a la conservación de la vida humana. En el segundo caso, de la reproducción intergeneracional, corresponde a lo biológico, lo que permite que el grupo humano no desaparezca. A partir de la interrelación entre lo biológico y lo social, aparece en escena el foco de investigación del resultado de esta: el nacimiento, comprendido no como una acción instintiva sino como la reproducción social del ser humano (Welti, 1995).

La fecundidad es el componente demográfico que más desarrollo teórico tuvo, desde que el economista Thomas Malthus en 1798 hiciera valer su paradigma acerca del crecimiento poblacional y, luego, casi doscientos años después, el matemático Alfred James Lotka publicará en 1989 su modelo de población estable. Y aunque en apariencia estos aportes teóricos parecieran descontextualizados en este siglo XXI, sus contribuciones sobre el crecimiento de la población y, sus supuestos sobre la estabilidad poblacional y la fecundidad continúan, en estos años veinte, temas de debate (CELADE, 1994).

Las políticas de salud, específicamente las políticas de fecundidad y planificación familiar estuvieron presentes en casi todos los países en el nivel mundial, con mucha más fuerza desde la aparición de la Organización de las Naciones Unidas. Independientemente del estilo de gobierno de esos países (de derecha, centro o izquierda), las políticas más impulsadas fueron las de anti natalidad.

Eso también respondía a la óptica de lo que se conoce como la transición demográfica desarrollado por Adolphe Landry inicialmente, y luego por Frank Wallace Notestein (Villa, 1995). Este enfoque relaciona a la transición demográfica como producto de la industrialización y modernización, donde a partir de una vinculación con la política de desarrollo de Rostow (1960), se cruza con indicadores de alta o baja fecundidad que, a los países, tanto desarrollados como vías de desarrollo identifica.

De acuerdo a Villa (1995) el avance en los procesos de industrialización y modernización genera una mejora en las condiciones de vida y salud de las personas, por esto se da una disminución de la mortalidad. Esto genera un nivel de sobrevivencia mayor de los hijos e hijas al interior de las familias, por lo cual el número de hijos e hijas aumenta. Ahora bien, como los costos de la modernización fueron aumentando (expectativa de altos niveles educativos para los hijos e hijas, extensión de los seguros sociales) las familias optan por reducir la fecundidad. Finalmente, la urbanización tiende a disolver la familia tradicional, donde el individualismo prima.

Es por esa razón que, los Organismos Internacionales en conjunto con los organismos de los países, trazaron una hoja de ruta sobre lo que se esperaba como aceptables niveles de fecundidad. Según el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), en el mundo existe una tendencia de baja fecundidad, y es tan remarcada que se evidencia estadísticamente casi todos los países del mundo, y en casi toda América Latina (UNFPA, 2019). Esta disminución de nacimientos está asociada a los cambios de estructura por edades y el envejecimiento poblacional principalmente.

Esta situación de baja fecundidad fue analizada desde una perspectiva desarrollista y otra de alarmista de protección social. En el primer caso, es de esperar que la transición demográfica vea como positivo la baja fecundidad; sin embargo, en el segundo caso, se cuestiona la supervivencia del sistema de pensiones y jubilaciones desde una situación de pirámide invertida en el caso extremo.

En este sentido, es posible ver el escenario de baja fecundidad como una oportunidad para abordar temáticas que tensionó la vida familiar y laboral de las mujeres principalmente. El mercado laboral, su estructura inicial poco y nada cambio desde la incorporación de la mujer. Y esto no es un dato menor puesto que ellas, en el inicio de la revolución industrial fueron relegadas a roles domésticos (del hogar y de cuidado), y el diseño del mundo laboral tenía una visión laboral masculina.

El movimiento feminista al principio, y hoy los organismos internacionales en conjunto con los nacionales abogan por propuestas de políticas de empleo que incluyan visiones de economía de cuidado, atendiendo al reto que enfrentan de la baja fecundidad. La Unión Europea trabaja desde el 2007 en políticas conciliatorias, y algunos países en América Latina desarrollaron esta visión desde un sistema de cuidado integrado. Este trabajo abordara algunos puntos sobre esta problemática, cuyo objetivo general fue analizar políticas de conciliación laboral y familiar que coadyuven a aumentar los niveles de fecundidad de los países a partir de la visión del cuidado.

Metodología

En el trabajo que dio origen a este artículo se realizó una revisión bibliográfica-documental y estadística de variables relacionadas a la salud sexual reproductiva, educación, tiempo dedicado al trabajo no remunerado y políticas de conciliación laboral y familiar, con el fin de analizar políticas de conciliación laboral y familiar que posibiliten el aumento de los niveles de fecundidad de países de América Latina a partir de la visión del cuidado.

La teoría del capital humano que propone Becker (1985), sostiene que es racional que las mujeres tengan menos años de estudio que los hombres, debido a los roles de género. Si bien esta visión es de la corriente ortodoxa de la economía, explica la desigualdad de la mujer con respecto a la educación e indirectamente plantea la problemática del cuidado.

Razavi (2007) menciona la importancia del diamante del cuidado para la entrada y permanencia de las mujeres en el trabajo remunerado; donde los roles de cuidado deberían ser trabajados desde políticas públicas que pongan en marcha la corresponsabilidad del cuidado entre el Estado, comunidad, mercado y familia.

La tradicional mirada del análisis de la fecundidad supone un análisis histórico del desarrollo de los países vinculado a la Teoría de la Transición Demográfica (TTD) de Thompson, cual habla de etapas de la TTD vinculadas al grado de desarrollo de los países (Rostow, 1960). Esping Andersen (2009) analizó los cambios en la fecundidad en función de la capacidad de las sociedades y las instituciones de adaptarse al nuevo papel de las mujeres, dando énfasis al papel del estado y el enfoque de conciliación de la vida familiar y laboral y su efecto sobre la fecundidad.

En este artículo se presentan datos de las Tasas Globales de Fecundidad (TGF), Escolaridad y Tasa anual Ocupacional promediada para América Latina con el fin de obtener una visión del panorama de la región a partir de la base de datos de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Así también se presentan datos de la Encuesta del Uso del Tiempo para algunos países seleccionados (Argentina, Brasil, Colombia, México y Uruguay), cuyas cifras difieren en el tiempo debido a que esta encuesta en particular aún no cuenta con una homogeneidad en la región, ni es incluida por las oficinas estadísticas de la mayoría de los países latinoamericanos.

Otro dato que se analiza es la edad media del primer hijo, extraído de la Encuesta de Salud Sexual y Reproductiva, siendo discontinuo el levantamiento en los países latinoamericanos. En lo que respecta a las políticas de conciliación laboral y familiar, debido a que el primer planteamiento surge desde la Unión Europea, las políticas más desarrolladas son las que se exponen en el artículo, así como para el caso latinoamericano, que, siguiendo la línea de diversidad que caracteriza a la región, las propuestas son similares, pero no iguales.

Antecedentes

Alves de Carvalho, Oliveira Bonifácio y Gomes Dias da Costa (2010) mencionan que América Latina está transitando por diversos cambios a nivel de población. Estos cambios produjeron que en algunos países el nivel de fecundidad fuera menor que la tasa de reemplazo, asociado en cierto aspecto a la expansión en el uso de anticonceptivos.

Algunos fenómenos que ocurren en América Latina están dados por la fecundidad adolescente, la demanda insatisfecha de anticoncepción (mayor cantidad de hijos con respecto al número deseado) y el déficit de fecundidad (menos hijos de lo esperado). Los dos últimos fenómenos citados responden a una interferencia en las preferencias de fecundidad de las personas, asociadas a circunstancias sociales, políticas o económicas (UNFPA, 2019).

Sobre las circunstancias sociales, políticas o económicas; las primeras pueden estar dado por costumbres ancestrales (en el caso de los pueblos originarios), costumbres culturales (zonas rurales), y/o tabúes con respecto a los roles de género. Algunas culturas como la de la zona rural de Paraguay, de acuerdo al estudio de Pompa Quiroz (1996) sostiene que el esquema estructural, que permanece en el subconsciente rara vez es racionalizado. Heikel (1991) menciona a la trampa biológica, que hace referencia a todas las situaciones de subordinación de las mujeres a partir de su capacidad biológica de reproducción está totalmente entrelazada en el ámbito cultural paraguayo.

Heikel (1991) y Pompa Quiroz (1996) mencionan aspectos culturales como factores fundamentales que influyen en el comportamiento reproductivo de las mujeres en Paraguay. De acuerdo a Escobar (1986) y Corvalán (1987) hay una disociación entre el número deseado de hijos por mujer, y el número de hijos por mujer que se considera como ideal en la zona rural. Así también, las creencias sobre lo que una mujer puede aspirar en la vida está condicionada y asociada al rol de madre, quedando rezagado inclusive la culminación de la escolarización primaria.

En cuanto a las circunstancias políticas, específicamente las políticas públicas, Achinelli, Carosini y Di Capua (2018) citando a Ortega (2011), mencionan que lo normativo e institucional determina las decisiones personales, lo cual incide en el funcionamiento de la sociedad. Cada gobierno desarrolla diferentes políticas de conciliación laboral y familiar. La preocupación de Europa por el invierno demográfico planteó la modificación de ciertas pautas con miras a establecer nuevamente el reemplazo generacional a partir del aumento de la participación laboral femenina (92/241/CEE). Si bien hoy en día la conciliación es analizada desde la Política Europea de Empleo, en un principio fue impulsada desde la igualdad de condiciones entre hombres y mujeres, lo cual reafirma la correlación existente entre el análisis del trabajo desde una perspectiva de género.

Achinelli, Carosini y Di Capua (2018) mencionan que la Unión Europea en el 2002 se fijó con respecto al cuidado de los hijos e hijas, siendo las metas abocadas a la cobertura 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, metas al 2010 para los estados miembros. En ese sentido, en el 2007 se plantearon otros tópicos de cuidados relacionados al trabajo como ser flexibilidad laboral (medio tiempo, trabajar desde la casa), permisos parentales (para hombres, mujeres o ambos), empleabilidad para personas dedicadas a los cuidados de infantes (sistema de cuidados), entre otros (Castro García y Morán Pazos, 2007).

En cuanto a las circunstancias económicas, además de la mirada política y social desemboca en algunas decisiones económicas; desde el punto de vista de la renta de las familias, la reducción de la fecundidad a medida que aumentan los años de estudios de los padres es un componente determinante sobre todo para la clase media.

En América Latina debido a su heterogeneidad, las políticas de conciliación laboral y familiar también tienen una transición diferente. Si bien hay una discusión sobre la economía de cuidado en todos los países, y en mucho de ellos es una realidad el sistema de cuidados, no está generalizada la visión. Un punto asociado a esto tiene que ver con la cultura patriarcal sobre todo en los países con alto componente de población indígena.

En Argentina y Chile, el modelo de guarderías es el que rige la medida de conciliación (Reca, 2008), lo cual lejos de ser una panacea genera cierta distorsión al no analizar el problema, que se traduce en el tiempo.

Tarud, Cano, Bosch & Riumalló (2014) analizan al tiempo con respecto a la salud personal, bienestar y calidad de vida en Chile, lo que contribuyó a que el sistema de protección social incluya iniciativas entorno a la salud enfatizando segmentos de la población: los adultos mayores, las amas de casa, los menores de 6 años pertenecientes al 40% de la población más pobre. En Uruguay el sistema de cuidados inicia en el 2010, siendo el pionero en cuanto a avance en el sistema de cuidado y como lo referido a las experiencias en el éxito de sus programas.

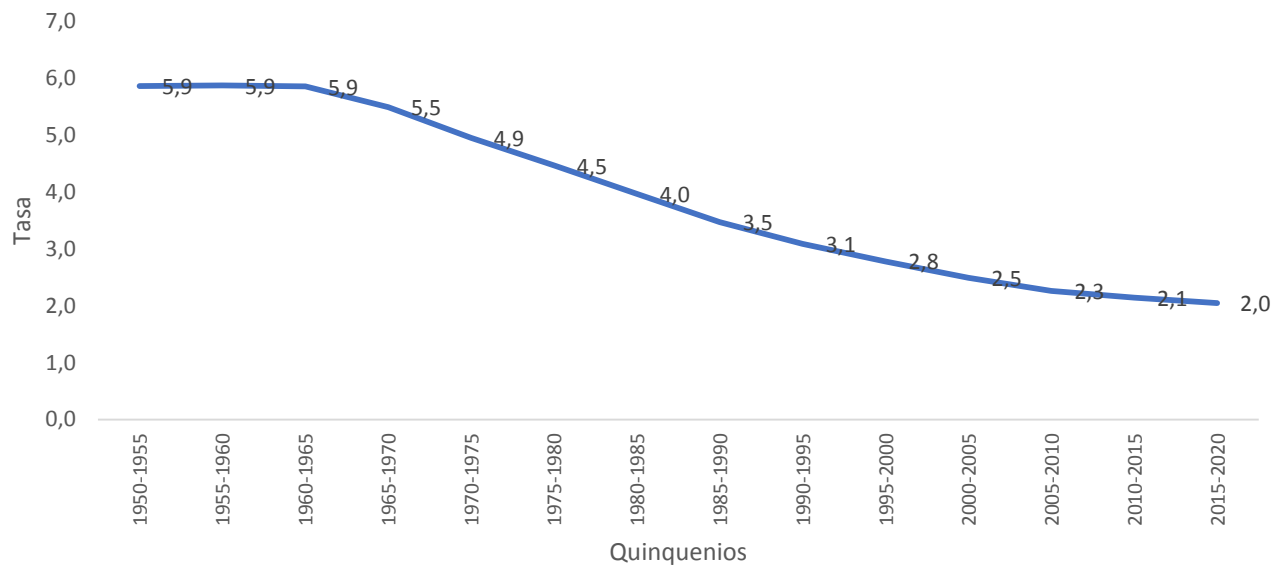
Costa Rica y Ecuador también tienen experiencias con respecto al cuidado, siendo en la primera lo correspondiente a la “Red Nacional de Cuido para la infancia y la persona adulta mayor” y en el segundo caso el “Plan nacional del buen vivir”. En Ecuador, de manera similar a Paraguay,

existen arreglos ancestrales de género y el cuidado, relacionados a la cultura indígena (Batthyány y Montaña, 2011).

Resultados

De acuerdo a UNFPA (2019), en Latinoamérica existe una curva de descenso de la fecundidad global, donde se registra una menor cantidad de hijos por mujer (gráfico 1). Sin embargo, al interior del indicador, la fecundidad adulta desciende más rápido que la fecundidad adolescente.

Gráfico 1. Tasa Global de Fecundidad en América Latina promediada. En quinquenios. 1950-2020

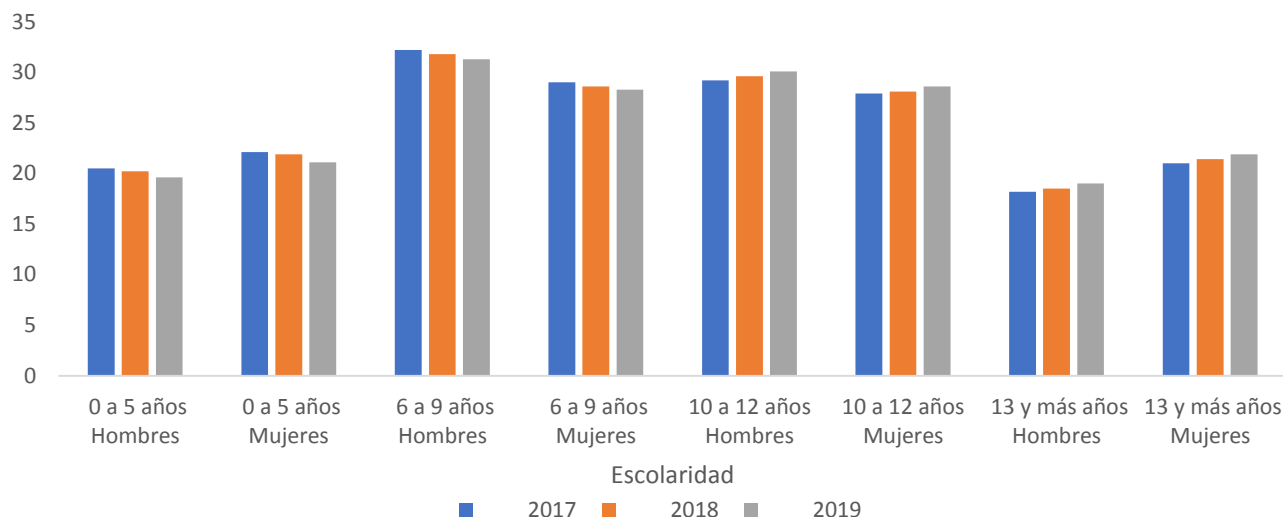


Fuente: elaboración propia con base a datos de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

Los regímenes de baja fecundidad pueden ser explicados por tres razones demográficas: la elección de un número pequeño de hijos, postergación del primer nacimiento y el aumento de la proporción de mujeres que no tienen hijos (Cabella y Nathan, 2018).

En el enfoque de género se hace hincapié que las tres razones demográficas fueron condicionadas por un estado anterior, las reglas del mercado de bienes y servicios del sistema económico hegemónico. Desde el punto de vista de las familias, y atendiendo a que la concentración de las personas se da en las ciudades y los costos económicos que conlleva, genera una racionalidad en cuanto a la reducción de número de hijos. Las reglas de la inversión en capital humano (gráfico 2), proponen un escalafón o ciclo de vida que induce a las mujeres a postergar el primer nacimiento o directamente optar por la nuliparidad.

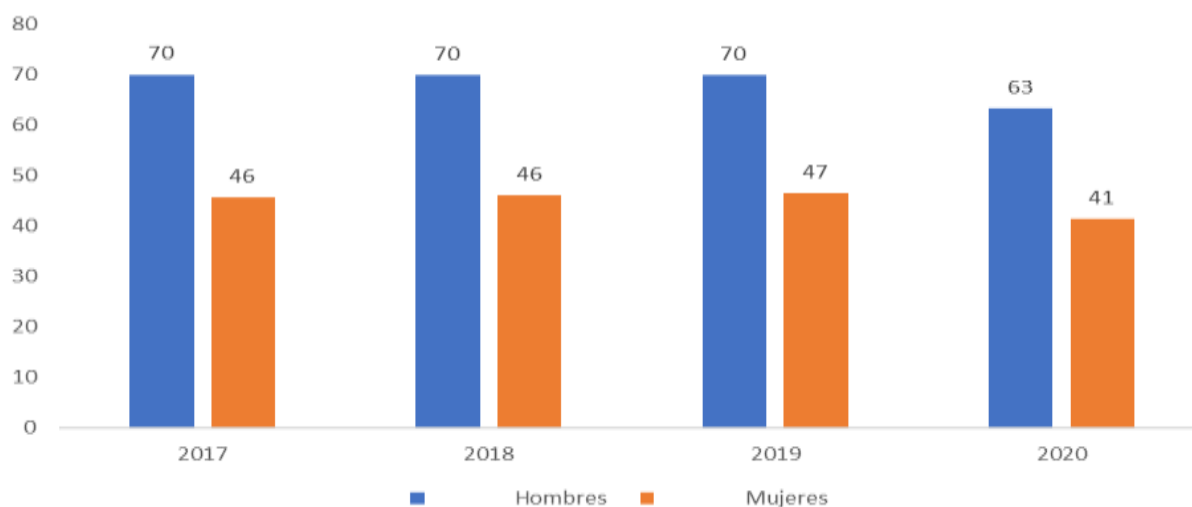
Gráfico 2. Porcentaje de escolaridad en América Latina por sexo. Periodo 2017-2019



Fuente: elaboración propia con base a datos de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

A pesar de la cantidad de años de estudio en las mujeres puede ser superior al de los hombres, la tasa de ocupación de las mujeres suele ser menor al de los hombres (gráfico 3). Esto se asocia a las brechas de género a nivel laboral condicionan, tanto la entrada y como permanencia debido a los roles de género. Esta afirmación es parte de la teoría del capital humano que Becker (1985) menciona como racionalidad de género.

Gráfico 3. Tasa anual de ocupación (media) por sexo en América Latina. Periodo 2017-2020



Fuente: elaboración propia con base a datos de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

A mismo tiempo que los años de estudio de la población femenina han aumentado, el trabajo no remunerado se distribuye de la siguiente manera entre los hombres y mujeres (Tabla 1). Vale acotar que aun cuando la data de referencia es de años diferentes, se puede realizar la comparación aproximada.

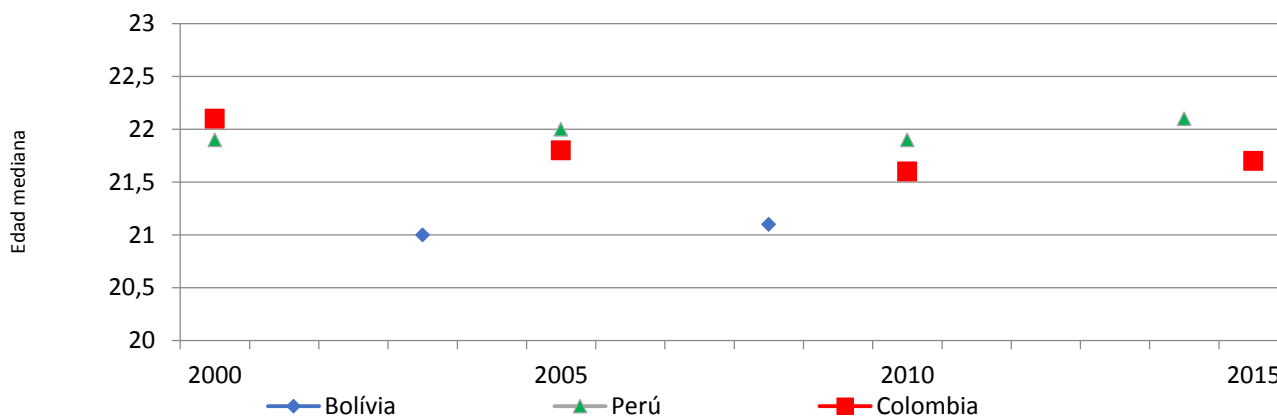
Tabla 1. Tiempo de Trabajo no Remunerado según años de estudio y sexo en algunos países seleccionados de América Latina (en horas)

Años de instrucción	Argentina 2013		Brasil 2017		Colombia 2017		México 2019		Uruguay 2013	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
0 a 5 años	38,59	21,86	24,70	13,82	37,34	17,58	40,27	16,41	35,68	20,38
6 a 9 años	48,02	27,72	23,52	12,05	39,38	16,06	45,18	16,33	41,68	19,63
10 a 12 años	48,04	25,94	21,50	11,57	37,27	15,87	46,38	16,01	34,76	17,62
13 años y más	39,33	22,65	18,32	11,37	31,62	16,94	39,63	17,78	33,21	19,00
Total	45,00	25,54	21,96	12,18	34,29	16,12	42,63	16,93	37,31	19,05

Fuente: elaboración propia con base a datos de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Otro dato tomado en consideración es que la edad media del nacimiento de los hijos si puede ser un condicionante que influya en la baja de fecundidad, desde la óptica de que cuanto más afianzadas estén las mujeres en el mercado laboral, más autonomía económica obtengan, menos tiempo tenían para dedicarle al trabajo no remunerado, como el cuidado de los hijos/as (gráfico 4).

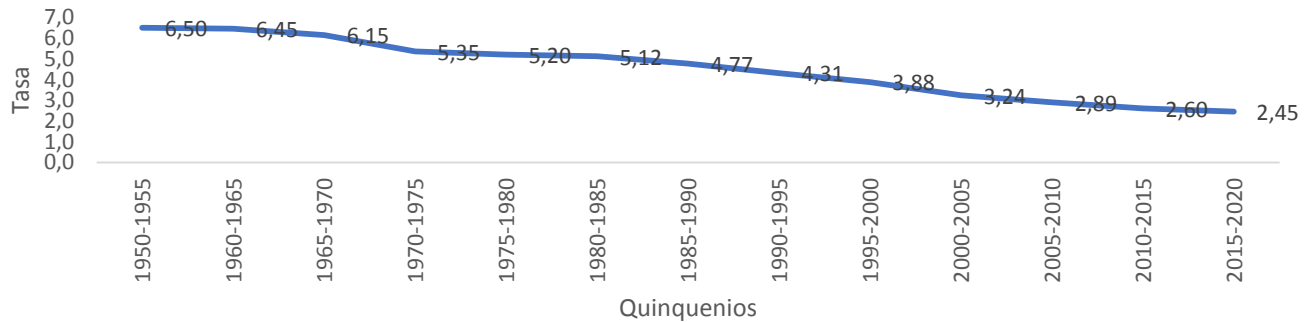
Gráfico 4. Evolución de la edad media del nacimiento en mujeres de 25 a 49 años en países seleccionados de América Latina



Fuente: Gutiérrez (2021) a partir de ENDS 2000, ENDS 2005, ENDS 2010, ENDS 2015, ENDSA 2003, ENDSA 2008, ENDES CONTINUA 2004-2006, ENDES 2014

La tasa global de fecundidad en Paraguay sigue la tendencia de América Latina (figura 5), sin embargo, el periodo de transición demográfica ubica al país en el privilegio poblacional, el bono demográfico (Bosch, Melguizo, Pagues, 2013). De acuerdo a la Encuesta Permanente de Hogares Continua la jefatura femenina es la nueva estructura familiar, lo que ubica a las mujeres en un rol productivo y reproductivo; exhaustas en un intento por equilibrar los roles (Moser, 1992; Serafini, 2008; bMontalto y Achinelli, 2014).

Gráfico 5. Tasa Global de Fecundidad en Paraguay (en promedio). En quinquenios. 1950-2020

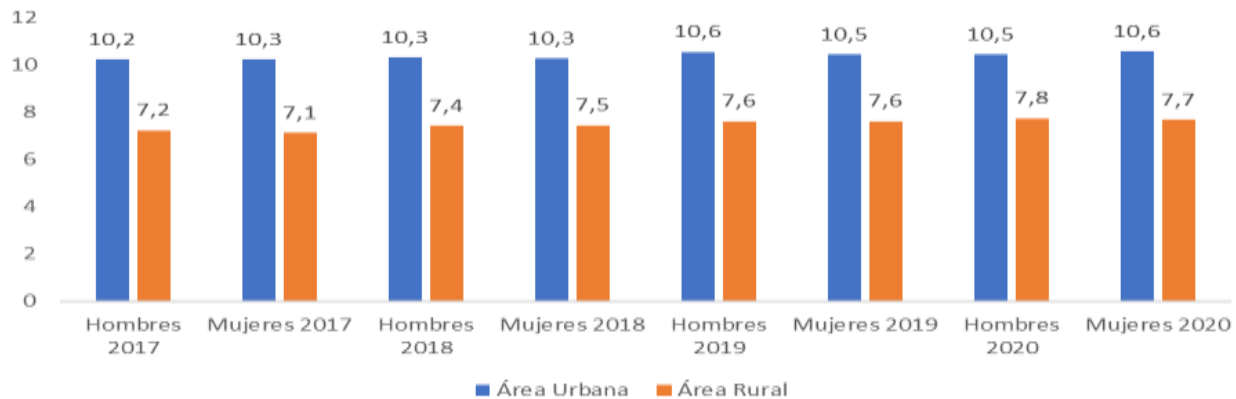


Fuente: elaboración propia con base a datos de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

En el caso específico de Paraguay se observa lo siguiente:

Si bien los años de estudio en promedio son similares para hombres y mujeres, tanto del área urbana como rural (figura 6), es la ocupación y el tiempo que dedican las mujeres al trabajo no remunerado quien nos da una pauta de las brechas de género con respecto al cuidado que existe en la sociedad paraguaya.

Gráfico 6. Promedio de años de estudio de la población de 15 años y más de edad en Paraguay. Periodo 2017-2020



Fuente: Achinelli, M., Carosini, L. y Di Capua M. (2018) (CEPAL).

Ahora bien, si se analiza la tasa de ocupación se puede verificar que, la brecha de género existe a favor de los hombres tanto en el área urbana como rural. No obstante, el tipo de ocupación de la persona es una preocupación para ambos sexos. De acuerdo al estudio de Fernández (2015), analizando la calidad del empleo en Paraguay, se constató que en el 2014 alrededor del 80% de los ocupados que contaban con empleos, no podían considerarse empleos de calidad por la falta de acceso a los derechos laborales básicos (salario mínimo, jubilación, salud), donde el peor escenario era para las mujeres (Cáceres y Achinelli, 2020).

Algunas nociones sobre el esto, se verifica en el tiempo dedicado al trabajo no remunerado en, según la encuesta del uso del tiempo, la proporción del tiempo dedicado al trabajo no remunerado respecto al tiempo total en Paraguay en el 2016 fue en el área urbana, 19,0 para los hombres versus 54,3 para las mujeres; situación que se agudiza en el área rural, siendo 35,7 para los hombres versus 74,0 para las mujeres.

Siguiendo con la DGEEC (2017), si se tiene en cuenta el 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; se visualiza que los cuidados a miembros del hogar con infantes suponen la dedicación para los hombres de 9 el promedio de horas semanales dedicadas versus 16,3 de las mujeres. Cuando en el hogar se encuentran adultos mayores, el promedio de horas señales para los hombres es de 7,3 mientras que para las mujeres es de 12,2.

Discusión

La economía del cuidado analiza posibles acciones (o parches) que pueden realizarse alrededor de las políticas laborales de manera a erradicar las desigualdades de género con respecto a las dobles o triples jornadas laborales que realizan las mujeres.

Siendo optimista sobre las conquistas de los movimientos sociales, se podría afirmar que la visión de las políticas de conciliación laboral y familiar son una conquista para el feminismo. Sin embargo, difícilmente hubiera tenido el lobby necesario en los países que discutieron en primera instancia, y que instalaron en un segundo momento, de no ser por la evidencia de la baja fecundidad y por supuesto, al desajuste en términos del esquema de seguridad social.

El análisis de la demografía nuevamente pone en escena que cuanto más se descuide el escenario del trabajo no remunerado, la corresponsabilidad del diamante del cuidado, se estará observando cómo el sistema económico y sus reglas de juego desincentivan la fecundidad, como ya paso en el continente europeo, y como viene sucediendo en América Latina.

Seguidamente se muestra, para ilustrar la idea anterior la tabla 2 en las que se pueden presentar algunas políticas de cuidado en países europeos. Entre las medidas más utilizadas está la escolarización temprana (a partir de 3 años); permisos de maternidad, paternidad, parentalidad (prologados); centros de formación a cuidadores/as entre otras.

Tabla 2. Tiempo de Trabajo no Remunerado según años de estudio y sexo en algunos países seleccionados de América Latina (en horas)

Francia	<p>Maternidad: 16 semanas para un solo nacimiento; 34 semanas en caso de gemelos; 46 semanas para múltiples nacimientos.</p> <p>Paternidad: 11 días para un solo nacimiento, 18 días en caso de parto múltiple.</p> <p>Adopción: 10 semanas en caso de un niño; 22 semanas en caso de adopción múltiple; 18 semanas en caso de un 3° niño.</p>
Suecia	<p>Maternidad exclusiva: 14 semanas.</p> <p>Permiso de Maternidad/Paternidad: hasta que el niño tenga 18 meses.</p>
Alemania	<p>Maternidad: 14 semanas</p>
Reino Unido	<p>Maternidad: 52 semanas.</p> <p>Paternidad o Adopción: 1 o 2 semanas Adopción: 52 semanas.</p>
Lituania	<p>Maternidad: 126 días naturales</p> <p>Parto complicado o múltiple: 70 días después del parto.</p> <p>Paternidad: Máximo 1 mes.</p>
Dinamarca	<p>Maternidad: 50 semanas (4 antes del parto; 14 después; 32 semanas después de la 14ª semana: este período puede ser dividido o aplazado, pero debe ser usado antes del 9º cumpleaños del niño.</p> <p>Paternidad: 34 semanas (2 continuas dentro de las 14 semanas después de nacimiento; 32 semanas después de la 14ª semana: este período puede ser dividido o aplazado, pero debe ser usado antes del 9º cumpleaños del niño.</p> <p>Adopción: 4 semanas antes de recepción del niño en el extranjero (Posibilidad de prolongación con hasta 4 semanas); 1 semana antes de recepción del niño en Dinamarca (Posibilidad de prolongación con hasta 1 semana); 14 semanas después de recepción del niño - uno de los padres de adopción a la vez. Otro padre: 2 semanas continuas dentro de 14 semanas; 32 semanas después de la 14ª semana. Este período puede ser dividido o aplazado, pero debe ser tomado antes del 9º cumpleaños del niño.</p>

Fuente: tomado de Achinelli, Carosini y Di Capua (2018)

La caída de la tasa de natalidad y el retraso en la maternidad/paternidad fueron los tópicos que despertaron en el caso de España, el debate de la conciliación laboral y familiar. A partir de los anterior, los países de la unión europea adoptaron el compromiso de otorgar derechos conciliadores entre la vida laboral y familiar. Las medidas se enmarcan en permisos de paternidad, maternidad, lactancia, medidas de seguridad para embarazadas y lactantes, reducción de la jornada, modificación de la jornada laboral, así como excedencias y ayudas para independientes (tabla 3).

Tabla 3. Derechos de los trabajadores con respecto al cuidado en España. Año 2016

MEDIDAS	PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN
PERMISO DE PATERNIDAD	<p>Un mes del permiso por paternidad, con derecho a cobrar el 100% de su base reguladora durante el tiempo que dura.</p> <p>En España la baja por maternidad es de 16 semanas. Durante la baja maternal, la trabajadora cobrará el 100% del sueldo, aunque para ello se exige haber cotizado al menos 180 días durante los últimos siete años, o 360 días en toda la vida laboral.</p> <p>Por otra parte, e independientemente de la edad que tenga la madre en el momento del parto, si no trabaja o no ha cotizado lo suficiente para cobrar la prestación habitual, tendrá derecho durante 42 días naturales contados desde la fecha del parto a cobrar el indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM). Esos 42 días son ampliables en 14 días más en algunos supuestos, como familias numerosas, familias monoparentales, discapacidad o parto múltiple.</p>
MEDIDAS DE SEGURIDAD PARA EMBARAZADAS Y LACTANTES	<p>Se recoge la prohibición a las mujeres embarazadas o lactantes del trabajo nocturno y horas extraordinarias, así como los trabajos que impliquen levantar o empujar grandes pesos, que exijan un esfuerzo físico excesivo, etc. En caso de estar empleada en un trabajo que el médico certifique como peligroso, la mujer lactante o embarazada debe ser transferida, sin reducción de salario, a otro que no sea perjudicial para su estado.</p> <p>Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, las trabajadoras tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo por cada ocho horas de trabajo.</p>
REDUCCIÓN DE JORNADA	<p>La reducción de jornada por maternidad o paternidad es uno de los derechos a los que los trabajadores que han sido padres se acogen de manera más habitual. La Ley de conciliación recoge el derecho a reducir la jornada para cuidar a niños menores de ocho años.</p> <p>La disminución de la jornada puede estar fijada entre un octavo y un 50% de la misma. Este derecho se amplía a familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que no se valgan por sí mismos.</p> <p>Para solicitar la reducción es necesario un mínimo de un año de antigüedad en la empresa. La misma tendrá un plazo mínimo de duración de 4 meses y máximo de tres años seguidos por cada hijo y dos por cada familiar, acumulables hasta un tope de cinco años.</p> <p>También es posible solicitar a la empresa una adaptación del horario de trabajo sin necesidad de tener que reducir la jornada y por lo tanto también el salario, pero la empresa puede reservarse el derecho a concederla.</p>
EXCEDENCIAS	<p>Si se solicitan por maternidad o paternidad, o por cuidado de algún familiar enfermo o dependiente, tienen un ‘plus’ de reconocimiento. En estos casos, el trabajador tiene garantizado el derecho a que le guarden el puesto de trabajo durante, al menos, un año. El tiempo de excedencia cuenta como cotizados si es para cuidar a hijos (hasta dos años) u otros familiares (un año).</p>

MEDIDAS	PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN
	Los trabajadores autónomos, afortunadamente, también tienen (algunos) derechos laborales. Entre ellos, disfrutar del permiso retribuido por maternidad o paternidad, debiendo cumplir los mismos requisitos que los empleados por cuenta ajena en relación al periodo mínimo de cotización, y percibiendo la retribución correspondiente en función a la base reguladora por la que estuvieran cotizando antes del comienzo de la baja.

Fuente: tomado de Achinelli, Carosini y Di Capua (2018)

América Latina y su experiencia en cuidado: Argentina, Chile, Ecuador y Uruguay

De vuelta a los casos Latinoamericanos las políticas de cuidado transitan diferentes experiencias, tal como señalan Batthyány y Montaña (2011) (Tabla 4).

Tabla 4. Medidas de conciliación en Argentina, Chile, Ecuador y Uruguay

Argentina	El beneficio por lactancia es de 1 hora diaria. La oferta pública de cuidado de infantes contempla guarderías o jardines maternos (no forma parte del sistema educativo, tiene función asistencial para niños de 0 a 2 años); jardín de infantes integrado al sistema educativo (para niños de 3 a 5 años).
Chile	El beneficio por lactancia es de 2 descansos de 1 hora por día para alimentar a hijos menores de 2 años. Existe ampliación del tiempo y viáticos si la madre debe trasladarse fuera del lugar de trabajo para amamantar. Existe un aumento significativo de la oferta pública para cuidado de infantes es de 0 – 5 años. Existen establecimientos que funcionan bajo administración directa o en convenio con OSC dirigidos a la población más pobre de 0 – 6 años.
Ecuador	Jornada laboral máxima de 8 horas por día. Está prohibido trabajar 2 semanas antes del parto y 10 posteriores. La madre si el lugar de trabajo no cuenta con guardería tendrá como máximo por 9 meses 6 horas diarias laborales. Se pueden acumular vacaciones por 3 años y utilizarlas en el 4 año. Las empresas con más de 50 trabajadores/as deben tener guardería infantil. Cuando el lugar de trabajo está situado a más de 2 km. de una escuela, la empresa deberá establecer la misma, cuando haya al menos 20 niños en edad escolar (ISE, 2006).
Uruguay	De acuerdo al Plan Nacional de Cuidados (2016-2020) se establecen servicios y prestaciones para cuidado de infantes, personas en situación de dependencia y cuidadores y cuidadoras. Para el cuidado de infantes (0 a 3 años) el sistema contempla licencias parentales, centros de INAN, jardines de ANEP, casas comunitarias de cuidados y becas de inclusión socioeducativa. En el caso de las personas en situación de dependencia abarca a asistentes personales, centros diurnos, tele asistencia domiciliaria y centros de larga estadía. Para las cuidadoras/es se establecen planes de formación.

Fuente: tomado de Achinelli, Carosini y Di Capua (2018)

La instalación de guarderías, principalmente en Argentina y Chile, fue una práctica realizada según Rea (2008). En el caso de Paraguay, si se considera el cuidado de infantes, existen avances claros con

respecto a esto. Por un lado, la ley del salario mínimo de la trabajadora doméstica (Ley N° 5.047/2015), fue un punto de partida para el debate de los trabajos feminizados. Por otro lado, el proyecto de protección social, impulsado por el Gabinete Social del Poder Ejecutivo incluye una Política Nacional de Cuidados, de manera a brindar opciones públicas de cuidado infantil.

Ese avance fue realizado con los distintos actores de la sociedad, tanto para la elaboración del documento como para instalar el debate sobre su importancia en los propios hogares. Fruto de ello fue la primera encuesta del uso del tiempo (2016), los diferentes conversatorios alrededor de las fechas claves 25N y 8MARZO, donde si bien son iniciativas de movimientos sociales, se ve una articulación sobre el tema.

A pesar de que no existe una política de cuidado actual, existe un marco legal que permitiría un grado de conciliación laboral. Lo anterior está establecido en la Constitución Nacional (1992), en el Código Laboral (1993), en el Convenio 156 de la OIT (2007) (Echauri & Serafini, 2011).

El código laboral establece que deben existir salas maternas en las empresas, a partir de 50 colaboradores/as. Sin embargo, la materialización de esto presenta una dificultad, puesto que en la práctica hay una baja efectividad en el control de las instituciones del Estado.

De acuerdo a los estudios preliminares del COVID-19 sobre vulnerabilidades y género, se estima que la pérdida de empleo en Paraguay fue 3 veces más alta para las mujeres y casi 30% mayor para los hogares con niños en edad escolar en 2020. Lo anterior refleja el desequilibrio en el reparto de las tareas de cuidado dentro del hogar, las cuales recaen en mayor medida en las mujeres (DGEEC, 2016).

Quizá ese quiebre social, económico y político afianzado con la pandemia pueda ser el escenario perfecto para continuar lo que se inició en el 2019. En este sentido, el antecedente de los cursos de cuidados a adultos mayores e infantes a través del Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP) y el Sistema de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL) – dos entidades con representación geográfica a nivel país – fueron claves para esto. Si bien los cursos desarrollados se realizaron en la capital y con pocas repeticiones, ya se tiene el antecedente.

Los cursos brindados sobre cuidados, además de ofrecer un mercado donde la oferta y demanda se encuentren, genera empoderamiento a partir de la certificación, a un trabajo sub valorado en todas las sociedades patriarcales por ser estigmatizado como propio de las mujeres.

Las experiencias aisladas en formalización de esos servicios como los cursos otorgados por el Hospital Geriátrico Dr. Gerardo Buongermini del Instituto de Previsión Social en Asunción, y, una iniciativa privada denominada “Corazón de Mamá” en Ciudad del Este, visibiliza la posibilidad de llevar a cabo cursos sobre cuidados con malla curricular certificada inclusive.

Esos ejemplos de formalización de servicios infravalorados, vulnerables y de exclusión social pueden dar otro enfoque a paradigmas estigmatizados como el caso de los avances que se dio en el salario mínimo de los/as trabajadores/as domésticas.

A manera de conclusión

- La experiencia en países como Argentina sobre cooperativas de trabajo en el área de cuidado es un caso emblemático en la región. A partir de las cooperativas de trabajo, se creó la red de cuidadores domiciliarios a nivel país, lo que, si tenemos en cuenta la pandemia reciente y el cambio de pirámide poblacional, es clave como política pública: y vino desarrollado desde el sector cooperativo.

- En Paraguay, las cooperativas de trabajo aún no están siendo muy exploradas por los trabajadores, por lo cual, quizá, podría ser una propuesta alternativa de desarrollar este sector. La propuesta también se encara desde el punto de vista del costo de estos servicios: mientras en el sector público la demanda es insatisfecha, el sector privado tiene una lógica empresarial cuyos precios se establecen en el mercado capitalista.

- Una cooperativa de trabajo en servicios de cuidados de infantes o adultos mayores se definiría como una alternativa donde el lucro no sea el fin último, sino mantener los puestos laborales, perfeccionarse en el área a desempeñarse y ser formadores de otros cuidadores de la localidad circundante.

Esos ejemplos de formalización de servicios infravalorados, vulnerables y de exclusión social pueden dar otro enfoque a paradigmas estigmatizados como el caso de los avances que se dio en el salario mínimo de los/as trabajadores/as domésticas.

Referencias bibliográficas

- Achinelli, M., Carosini, L. y Di Capua M. (2018). El debate entre la conciliación laboral y familiar en Paraguay: el caso de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de Asunción, Año 2017. La Saeta Universitaria: Universidad Autónoma de Encarnación. <https://www.unae.edu.py/ojs/index.php/saetauniversitaria/issue/view/21>
- Alves de Carvalho, A., Oliveira Bonifácio, G. y Gomes Dias da Costa, I. (2010). Panorama del déficit de fecundidad en América Latina a partir de dos indicadores. Notas de Población. (110). CEPAL. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45805-panorama-deficit-fecundidad-america-latina-partir-indicadores>
- Batthyány Dighiero, K. y Montaña Virreira, S. (2011). Construyendo Autonomía: Compromisos e indicadores de género. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Santiago.
- Becker, G. S. (1985). Human capital, effort, and the sexual division of labor. *Journal of labor economics*, 3(1, Part 2), S33-S58.
- Bosch, M., Melguizo, A. & Pages, C. (2013). Mejores pensiones. Mejores Trabajos. Banco Interamericano de Desarrollo. Disponible en: <http://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/462/Mejores%20pensiones%20mejores%20trabajos.pdf?sequence=1>
- Cabella, W. y Nathan, M. (2018). Los desafíos de la baja fecundidad en América Latina y el Caribe. UNFPA. <https://lac.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Baja%20fecundidad%20en%20ALC%20-%20version%20web%20espa%C3%B1ol.pdf>
- Cáceres Buzó, A., & Achinelli Báez, M. (2020). Calidad de Empleo desde la Perspectiva de Género en Paraguay. Algunas Aproximaciones. *Revista Científica OMNES*, 3(2), 36–58. <https://www.columbia.edu.py/investigacion/ojs/index.php/OMNESUCPY/article/view/68>
- Castro García, S. & Morán Pazos, M. (2007). Las 8 medidas que te ayudarán a conciliar hijos y trabajo. *Compromiso Empresarial*. <https://www.compromisoempresarial.com/rsc/2017/02/las-8-medidas-que-te-ayudaran-a-conciliar-hijos-y-trabajo-en-2017/>

- CELADE. Centro Latinoamericano de Demografía (1994). Enfoques teóricos para el estudio de la fecundidad. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/9559>.
- Corvalán, G. (1987). La identidad de la mujer urbana pobre en Paraguay. Enfoques de mujer: Asunción. GEMPA. Junio N°3.
- DGEEC. Dirección General de Estadística, Encuestas y Censos Paraguay (2017). Encuesta de Uso del Tiempo. DGEEC: Fernando de la Mora. <https://www.ine.gov.py/Publicaciones/Biblioteca/eut2016/EUT2016.pdf>
- Echauri, C. y Serafini, V. (2011). Igualdad entre hombres y mujeres en Paraguay: la necesaria conciliación entre familia y trabajo. Oficina Internacional del Trabajo, 2011
- Escobar, M. (1986). Imagen y rol de la mujer urbana paraguaya. Asunción: CEP.
- Esping-Andersen, G. (2009). “The Incomplete Revolution: Adapting to Women’s New Roles”. Cambridge: Polity Press
- Fernández-Frutos, J. (2015). Análisis de la calidad del empleo en Paraguay. Población y Desarrollo, 21(41), 8-16. [https://dx.doi.org/10.18004/pdfce/2076-054x/2015.021\(41\)008-016](https://dx.doi.org/10.18004/pdfce/2076-054x/2015.021(41)008-016)
- García, O. & Rolandsen, L. (2010). Flexibilidad y conciliación de la vida laboral y familiar: Los casos de Dinamarca y España. Universidad de Aalborg. Dinamarca. Disponible en: http://www.unirioja.es/apnoticias/servlet/Archivo?C_BINARIO=2699
- García, S. (2017). Las 8 medidas que te ayudarán a conciliar hijos y trabajo en 2017. Compromiso Empresarial. Disponible en: <https://www.compromisoempresarial.com/rsc/2017/02/las-8-medidas-que-te-ayudaran-a-conciliar-hijos-y-trabajo-en-2017/>
- Heikel, M. (1991) Mujer múltipara: aspectos específicos de su comportamiento reproductivo. CEPEP. Año XV, N°29.
- Montalto, B. y Achinelli, M. (2014). Situación Laboral de las madres solteras jefas de hogar en condición de pobreza en la zona urbana. Instituto Desarrollo. Asunción. Disponible en:

<http://desarrollo.edu.py/situacion-laboral-de-las-madres-solteras-jefas-de-hogares-en-condicion-de-pobreza-en-la-zona-urbana/>

Moser, C. (1992). Mujeres de bajos ingresos, tiempos y triple rol en Guayaquil. Proposiciones. (21).

Ortega, M. (2011). Evolución de las políticas sociales de conciliación en Europa. Universidad de Málaga. Málaga.

https://www.google.com.py/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjSh7r6h9XXAhUK42MKHdTWDcEQFggrMAE&url=https%3A%2F%2Figualdad.uniovi.es%2Fdocument_library%2Fget_file%3Fuuid%3D51550d19-044f-45b2-b4a8-05c505d988c2%26groupId%3D3336079&usg=AOvVaw0Odc2vDHZVN99w9I1J2CB78

Pompa Quiroz, M. (1996). Kuña ymembynte ara voi: pautas tradicionales y valores reproductivos. Fondo de Población de las Naciones Unidas.

Razavi, S. (2007). “The political and social economy of care in the development context. Conceptual issue, research questions and policy options”. Gender and Development, paper N° 3, Ginebra, UNRISD

Reca, I. (2008). Políticas para la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares en Argentina, Chile, Paraguay y Uruguay. Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo y Organización Internacional del Trabajo (OIT). Santiago de Chile. Disponible en: http://www.americalatina genera.org/es/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=1013&Itemid=108

Serafini, V. (2008). La liberalización económica en Paraguay y su efecto sobre las mujeres. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO). Buenos Aires. <http://bvsde.org.ni/clacso/publicaciones/LaliberalizacioneconomicaenParaguay.pdf>

Tarud, C., Cano, M., Bosch, M. & Riumalló, M. (2014). Estudio percepciones y prácticas de conciliación y corresponsabilidad en organizaciones públicas y privadas. Gobierno de Chile. Santiago. Disponible en: http://www.esec.cl/wp-content/blogs.dir/1/files_mf/139517361612032014ESTUDIOPERCEPCIONESYPRACTICASDECORRESPONSABILIDADUANDESYSERNAM1.pdf

UNFPA. Fondo de Población de las Naciones Unidas (2019). Consecuencias socioeconómicas del embarazo Adolescente en Paraguay. <https://www.unicef.org/ecuador/comunicados-prensa/el-embarazo-adolescente-impacta-en-la-econom%C3%ADa-de-las-mujeres-y-tiene-un-alto>

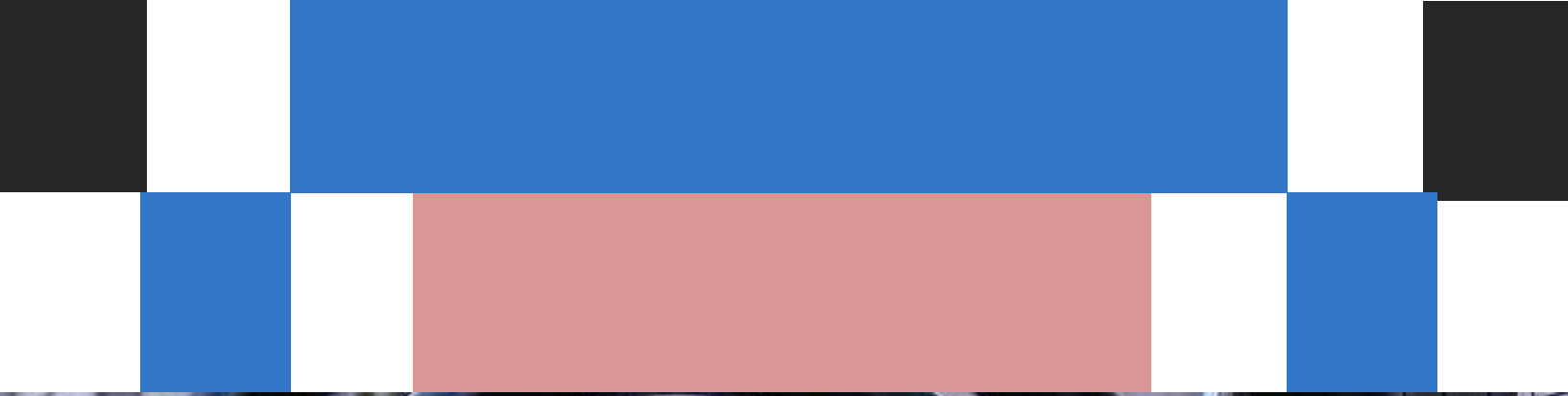
Villa, M. (1995). Las políticas de población en América Latina y el Caribe, Políticas de población. CELADE.

Welti, C. (1995). Demografía I. Programa Latinoamericana de Actividades en Población. <https://pps.secyt.unpa.edu.ar/wp-content/uploads/2020/07/Welti-1997-Demografia-I.pdf>











IDIOMAS: INGLÉS / ESPAÑOL / PORTUGUES
UNIVERSIDAD CENTROCCIDENTAL "LISANDRO ALVARADO", UCLA

INDEX

