

TRABAJO DOMÉSTICO NO REMUNERADO EN TIEMPOS DE COVID-19

VALERIA GALINDO VALER* Y
RENATO MEJÍA MADRID**

En este artículo, Valeria Galindo y Renato Mejía abordan el compleja realidad del trabajo doméstico no remunerado desde su desregulación en el ordenamiento jurídico nacional, pasando revista de problemas vinculados al mundo del trabajo que esto genera, todavía más en el contexto de la crisis existente.***

SUMARIO: I. Introducción. II. Causas de la tensión entre el trabajo y la vida familiar. III. Impacto de la crisis en el empleo y los hogares. IV. ¿Y ahora qué? Oportunidades para políticas públicas e iniciativas privadas. V. Conclusión.

61

1. Introducción

Los trabajadores, y en particular las trabajadoras, enfrentan enormes tensiones para conciliar trabajo y vida familiar; y si bien la tensión entre el trabajo y la vida familiar no es un problema nuevo, lo cierto es que la progresiva incorporación de la mujer al mercado de trabajo, sin la correspondiente distribución equitativa del trabajo doméstico no remunerado (TDNR) entre hombres y mujeres, lo ha hecho más visible en las últimas décadas; y en particular en estos últimos meses en los que, a fin de prevenir y controlar el contagio del COVID-19, diversos gobiernos alrededor el mundo han tomado medidas de confinamiento, con lo

* Abogada. Socia en EY.

** Abogado.Socio en Vinatea & Toyama.

*** Sumilla hecha por los editores de Laborem núm. 23.

que en algunas familias la implementación del trabajo a distancia ha convertido a su hogar en el lugar de trabajo, en muchas la implementación de la educación a distancia ha convertido su hogar en el centro educativo, y en otras el cuidado de un familiar infante, anciano, con discapacidad o enfermo con posibilidades limitadas de acceder a servicios públicos o privados de cuidado; intensificando y evidenciando el TDNR entre sus miembros.

Esta tensión entre el trabajo y la vida familiar suele ser resuelta en el seno de la familia, sin intervención del Estado o de los empleadores y los sindicatos, salvo contadas excepciones, insuficientes y de alcance limitado. Ello a pesar de que los beneficios que significa la incorporación de la mujer al mercado de trabajo para la economía nacional y las empresas y, más aún, de los beneficios que puede significar su decisiva participación en la resolución de dicha tensión.

2. Causas de la tensión entre el trabajo y la vida familiar

Son diversas las causas de la tensión entre el trabajo y la vida familiar. A la distribución inequitativa del TDNR entre hombres y mujeres se suman otras como el envejecimiento de una población que requiere más cuidado, los cambios en la estructura familiar al disminuir las familias numerosas e incrementarse las monoparentales, la flexibilidad laboral e informalidad, etcétera. En el presente trabajo nos centraremos en aquéllas que tienen directa incidencia en la inequitativa distribución del TDNR.

62

2.1.El modelo de reparto social de trabajo: El hombre proveedor

Todas las personas, a lo largo de nuestra vida, requerimos de la provisión de bienestar a través de la satisfacción de nuestras necesidades: alimentación, salud, educación, trabajo, vivienda, etc. La satisfacción de estas puede encontrarse a cargo del Estado, del mercado, de las familias, o de organizaciones sin ánimo de lucro, con mayor o menor participación de unos sobre otros en función del modelo de bienestar adoptado en cada país¹.

1 En el debate académico sobre la tipificación de los regímenes de bienestar, probablemente el enfoque más influyente sea el de Gosta Esping-Andersen. Cfr. ESPING-ANDERSEN, Gosta. *The three worlds of welfare capitalism*. Princeton: Princeton University, 1990. También: ESPING – ANDERSEN, Gosta. *Social foundations of post-industrial economies*. Londres: Oxford University, 1999. Considerando que las sociedades han ido construyendo el bienestar a través de la interacción

Lo cierto es que, con independencia del modelo de bienestar adoptado, las familias suelen tener un rol gravitante en el bienestar de las personas, y en particular de aquéllas que requieren mayor cuidado: infantes, niños, enfermos, personas con discapacidad o ancianos.

La distribución del TDNR vinculado a la provisión de dicho bienestar (preparación de alimentos, educación de los hijos, cuidado de las personas, cuidado del hogar, etc.) responde, en sociedades patriarcales como la nuestra, a un modelo de reparto social del trabajo en función del género, en el que el hombre asume el rol de “proveedor” realizando “trabajo productivo” o trabajo remunerado fuera del hogar, y la mujer realiza el “trabajo reproductivo” o TDNR dentro del hogar. Dicho trabajo es, además, socialmente minusvalorado por considerarse natural, inseparable y normal para las mujeres, al punto de hacerlo invisible y no considerarlo realmente un trabajo.

Este modelo se sostiene sobre diversos supuestos: que el hombre cuente con un trabajo estable y a tiempo completo; que la mujer permanezca la mayor parte del tiempo en la casa, concentrada en el cuidado de su familia y renunciando a la independencia económica; y que la familia sea biparental y con matrimonios estables.

Hoy, la realidad dista de los supuestos que soportan este modelo. sin embargo, el modelo de reparto del trabajo se ha mantenido prácticamente incólume, creciendo la participación de la mujer en el trabajo productivo sin que ello suponga necesariamente una mayor participación del hombre en el TDNR, o la intervención suficiente del Estado, los empleadores o los sindicatos, con la finalidad de replantear o sustituir dicho modelo.

entre el Estado, el mercado y la familia, Esping-Andersen propone la identificación de tres tipos de regímenes de bienestar para los países desarrollados: el liberal o residual, que asocia un alto grado de mercantilización del bienestar con residualismo público y un papel marginal de las familias, al ser el individuo el principal responsable de su bienestar; el conservador o corporativo, que asocia un fuerte grado de familiarismo con un papel marginal del mercado y un rol subsidiario del Estado en la provisión de bienestar; y el socialdemócrata, que asocia una fuerte creación de instituciones públicas con un alto grado de desmercantilización y de desfamiliarización, manteniendo el mercado y las familias un papel marginal en la provisión de bienestar. En países en desarrollo como los latinoamericanos se debate el rol que cumple la economía informal en la provisión de bienestar y cómo la inclusión de dicho eje caracteriza los modelos de bienestar en dichos países. Cfr. DEL VALLE, Alejandro. *Informalidad y modelos de bienestar en América Latina*. En: *Política y Sociedad*. No. 3. Volumen XLVII. Madrid: Universidad Complutense de Madrid, 2010; y UBASART-GONZÁLEZ, Gemma y MINTEGUIAGA, Analía. *Esping – Andersen en América Latina: El estudio de los regímenes de bienestar*. En: *Política y Gobierno*. No. 1. Volumen 24. Ciudad de México: Centro de Investigación y Docencia Económicas, 2017.

2.2.La inequitativa distribución del trabajo doméstico

La medición del uso de tiempo permite conocer la cantidad de tiempo que los hombres y las mujeres destinan a la realización de distintos tipos de actividades como el trabajo remunerado, el TDNR, el trabajo comunitario, el tiempo libre y las actividades personales; y comprobar la persistencia del modelo social de reparto de trabajo.

La distribución del tiempo y su dedicación a un tipo de actividad u otro, guardan relación con la posición que los individuos ocupan en la sociedad, el papel que se espera que desempeñen y las distintas situaciones y condiciones sociales en que los individuos se encuentran, siendo el género un elemento fundamental de las mismas. Por eso, los hombres y las mujeres tienen distribuciones de los tiempos diferentes y desiguales; sus dedicaciones a unos tiempos y a las actividades relacionadas con los mismos varían².

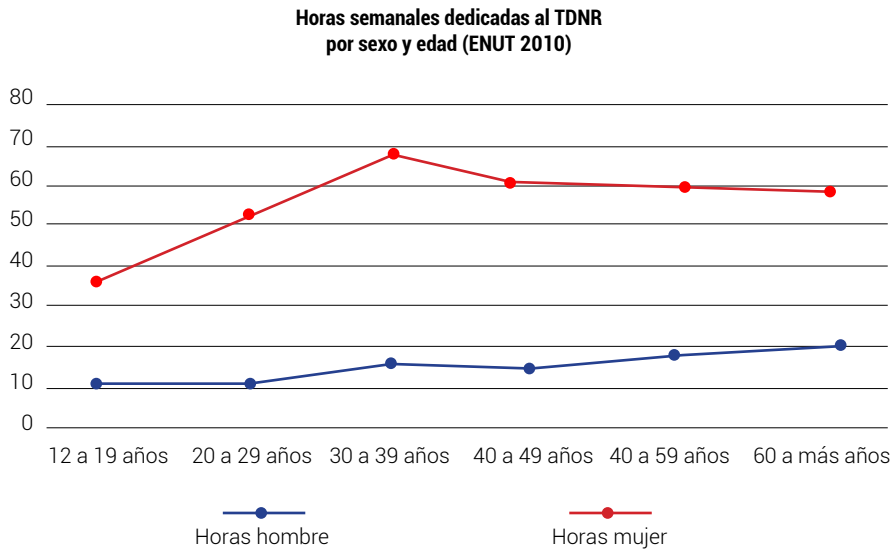
En efecto, de acuerdo con la Encuesta Nacional del Uso del Tiempo de 2010 (ENUT 2010), los hombres dedican más tiempo al trabajo remunerado (50:38 horas semanales contra 36:25 horas semanales que dedican las mujeres), y menos tiempo al TDNR (15:35 horas semanales contra 39:28 horas semanales que dedican las mujeres).

64

Así, las mujeres dedican casi tres veces más horas a la semana al TDNR, en comparación con los hombres. A detalle, las mujeres dedican más tiempo en el cuidado de niños (2.1 veces más tiempo), de adultos enfermos y discapacitados (1.9 más tiempo); la preparación de alimentos (3.4 más tiempo), y la limpieza del hogar (1.9 más tiempo). Los hombres solamente superan el tiempo de dedicación a actividades de reparación, construcción y mantenimiento de la vivienda (1.7 más veces), actividades que suelen ser eventuales dentro del TDNR.

Esa distribución inequitativa del trabajo acompaña a las mujeres desde temprana edad y durante toda su vida, marcando su trayectoria de vida personal y profesional.

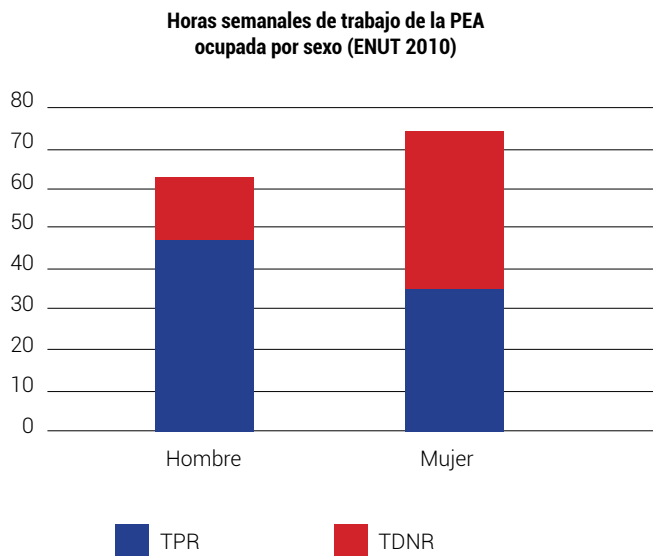
2 ABRIL, Paco; Alfons ROMERO y Vicent BORRAS. Los hombres y sus tiempos: hegemonía, negociación y resistencia. Barcelona: Ajuntament de Barcelona, 2009; p.10.

Gráfico 1: Horas semanales dedicadas al TDNR por sexo y edad.

Así, en los rangos de edad que coinciden con las etapas vitales más productivas para el mercado de trabajo, las mujeres ven incrementado su tiempo de dedicación al TDNR, disminuyendo sus posibilidades de dedicar tiempo al trabajo remunerado; mientras el tiempo dedicado por el hombre al TDNR permanece casi constante en su edad productiva.

La situación no varía significativamente si las mujeres se incorporan al mercado de trabajo. Así, las mujeres desocupadas dedican 45:07 horas a la semana al TDNR, contra 37:06 horas que dedican las mujeres ocupadas; mientras que los hombres desocupados dedican 17:27 horas al TDNR, contra 16:16 horas que dedican los hombres ocupados.

Por ello, las mujeres realizan jornadas de trabajo más extensas que los hombres: si a las horas dedicadas por hombres y mujeres al trabajo remunerado, se suman las dedicadas al TDNR, las mujeres trabajan más horas que los hombres y tienen menos tiempo para su propia educación, salud, sindicación u ocio.

Gráfico 2: Horas semanales de trabajo de la PEA ocupada.

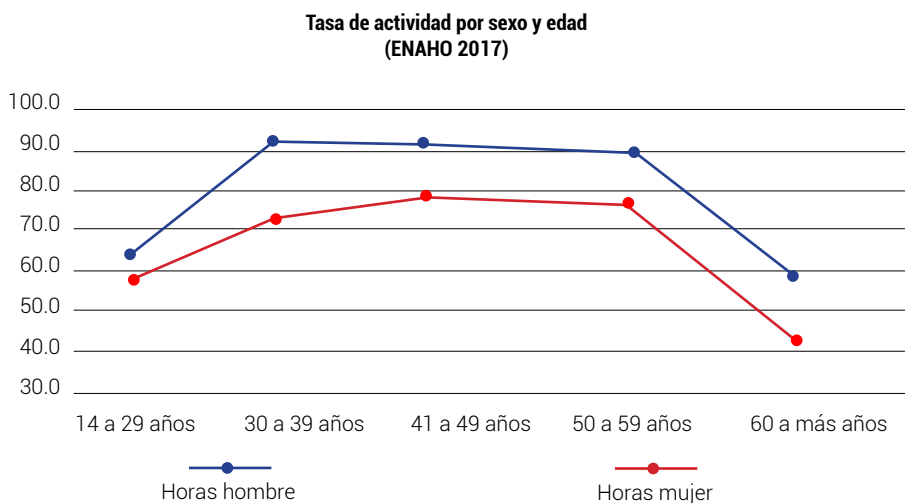
2.3. Condiciones de incorporación de la mujer al mercado de trabajo

66

Ante la insuficiencia de políticas o iniciativas privadas orientadas a la modificación del modelo de reparto del trabajo en función del género, la gestión y realización del TDNR se hace invisible, y la solución a la tensión entre el trabajo y la vida familiar se traslada a la negociación privada en las familias, recayendo mayoritariamente la responsabilidad en las mujeres, limitando sus posibilidades de incorporarse libremente al mercado de trabajo.

De acuerdo con los resultados de la Encuesta Nacional de Hogares de 2017 (ENAH 2017), mientras a nivel nacional la población en edad de trabajar (PET) se distribuye por géneros de manera paritaria (50.9% mujeres, 49.0% hombres), la población económicamente activa (PEA, población en edad de trabajar que se encuentra trabajando o buscando trabajo) es mayoritariamente masculina (53.5%). La tasa de actividad, que relaciona ambas (cuántos en edad de trabajar trabajan o buscan trabajo), es 76.3% en el caso de hombres y 64.0% en el caso de mujeres.

Por grupos de edad, la diferencia entre las tasas de actividad pasa de 4.2 puntos porcentuales en el grupo de edad de 14 a 29 años a 19 puntos porcentuales en el grupo de edad de 30 a 39, manteniéndose un promedio de 16.5 puntos porcentuales de diferencia hasta el final de la vida activa.

Gráfico 3: Tasa de actividad (%) por sexo y edad.

Así, la inactividad es predominantemente femenina: el 61.2% de la población inactiva (no trabajan, no buscan trabajo ni desean trabajar) es mujer, y el motivo principal de inactividad es los quehaceres del hogar (73.3%, frente a 17.2% cuyo motivo es los estudios); mientras tanto en el caso de los hombres, el principal motivo de inactividad son los estudios (47.0%, frente a 21.3% cuyo motivo es los quehaceres del hogar). Un dato que evidenciar es que, entre las mujeres de la PEA femenina de 15 a 29 años 41.1% tiene hijos, y entre de 30 a 39 años 81.6% lo tiene, que es precisamente el grupo de edad en el que la brecha de inactividad entre hombres y mujeres prácticamente se quintuplica.

Y entre la PEA ocupada (población económicamente activa que se encuentra trabajando), 53.8% son hombres y 46.2% son mujeres.

En la disyuntiva en la que se encuentran las mujeres en dicha negociación entre incorporarse al mercado de trabajo o continuar encargándose del TDNR, estas recurren a diversas estrategias, como la contratación de servicios privados de cuidado o trabajadores domésticos (soluciones limitadas a familias que cuentan con los recursos suficientes para contratarlos), el apoyo de sus familias (en estos dos primeros casos, el cuidado es prestado usualmente por otras mujeres), el aplazamiento de la maternidad o la decisión de tener menos o no tener hijos.

Así, la responsabilidad mayoritaria de las mujeres en el TDNR tiene consecuencias en su itinerario de vida personal, e incorporadas en el mercado de trabajo también en su trayectoria laboral.

Las mujeres que trabajan se concentran en determinadas actividades económicas: en el sector servicios (39.5% entre servicios personales y no personales), en el sector extractivo (25.1%) y en el sector comercio (24.8%). Hay sectores claramente feminizados (servicios personales, comercio, hogares) como masculinizados (minería, construcción, transportes y comunicaciones).

De igual manera hay ocupaciones feminizadas, predominante o mayoritariamente ocupadas por mujeres (trabajadores del hogar, 96%; trabajadores de los servicios y vendedores de los comercios y mercados, 64.2%; ocupaciones elementales, 57.2%), como masculinizadas (operadores de maquinaria industrial, ensambladores y conductores de transporte, 96.6%; administración pública, fuerzas militares y policiales y personal directivo, 78.7%; trabajadores de la construcción, edificación, productos artesanales, electricidad y las telecomunicaciones, 71%).

Así, las mujeres se incorporan en el mercado de trabajo en sectores y ocupaciones en las que se replican y extienden los roles que le son socialmente asignados: “Al analizar los sectores, ramas y empleos a los que acceden las mujeres, se demuestra que ellas tienden a concentrarse en ciertas áreas como el comercio y los servicios comunales, sociales y personales, que son mayoría en ocupaciones como la docencia, la enfermería y trabajo doméstico, y que están sobrerrepresentadas en categorías relacionadas con el autoempleo, el trabajo familiar no remunerado y el servicio doméstico”³.

A dicha segregación horizontal de las mujeres que trabajan (en función de actividades económicas y ocupación en las que se insertan en el mercado de trabajo), se suma una segregación vertical (en función de la jerarquía en la que se insertan en una organización laboral). En nuestro país, la mujer ocupa minoritariamente posiciones de jerarquía en las empresas⁴. La dificultad para ascender en una línea de carrera respondería a un modelo de organización laboral “masculina” que exige largas jornadas laborales y ubicuidad, disociando la vida familiar de la laboral⁵.

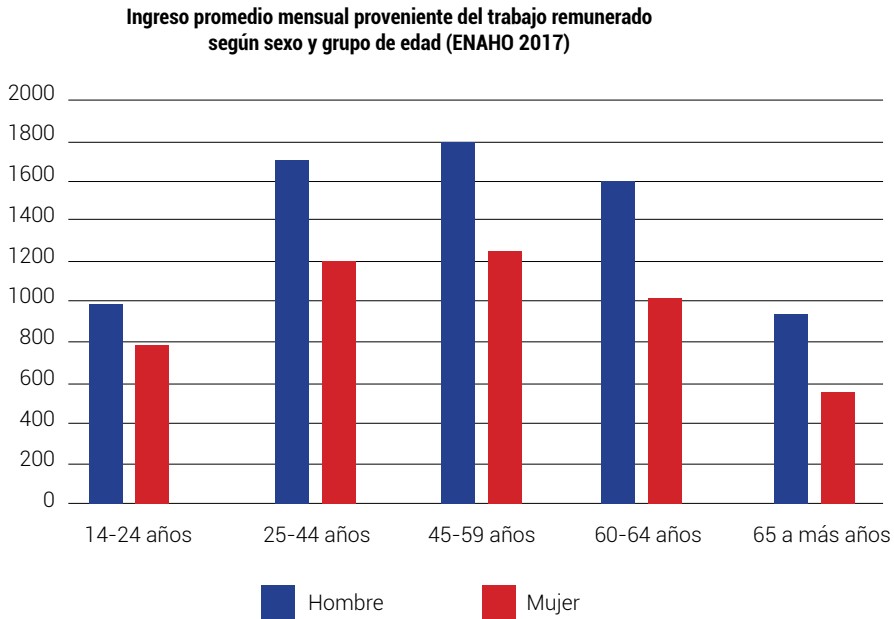
3 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) y PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (PNUD). Trabajo y familia. Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2009; p. 75.

4 KOGAN, Liuba, Rosa María FUCHS y Patricia LAY. Discriminación sexual y racial en el ámbito empresarial. En: SANBORN, Cynthia. La discriminación en el Perú: balance y desafíos. Lima: Universidad del Pacífico, 2012; p. 278. A partir de datos publicados en: CAVANAGH, Jonathan. Peru: The Top 10,000 companies 2009. Lima: Top Publications, 2009; y sobre la muestra recogida en dicha publicación, las autoras señalan que en la gran empresa apenas el 6.44% de gerentes generales son mujeres, porcentaje que sube a 15.86% en la mediana empresa y a 21.18% en la pequeña empresa.

5 “Diversos argumentos se han esgrimido para explicar por qué es difícil para las mujeres escalar a

Y en general, las mujeres perciben el 70.8% de ingresos que perciben los hombres; un promedio general mensual de S/.1,107.30 contra un promedio general mensual de S/.1,565.60. La brecha se mantiene, con una tendencia incremental, a lo largo de toda la trayectoria laboral.

Gráfico 4: Ingreso promedio mensual proveniente del trabajo remunerado según sexo y grupo de edad.



las posiciones más altas en el ámbito empresarial y a medida en que las empresas son de mayor tamaño. Parte de la respuesta estriba en que dichas corporaciones son imaginadas como instituciones masculinas con culturas organizacionales del tipo gladiador, donde se sostienen batallas por el éxito personal sustentadas en un exacerbado narcisismo, lo que lleva al divorcio entre la intimidad familiar y el desempeño laboral: largas jornadas laborales y ubicuidad: ‘anytime, anywhere model’ (...). Desde esta perspectiva, mujeres excepcionalmente calificadas se verían tentadas a dejar el ámbito laboral para poder consolidar una familia ya que no podrían competir en iguales condiciones con los varones a raíz del nacimiento de los hijos y cuando – además – el cónyuge gana lo suficiente para asegurar una adecuada calidad de vida familiar, lo que las hace relativizar el esfuerzo de dichas batallas”. KOGAN, Liuba, Rosa María FUCHS y Patricia LAY. Sistemas abiertos o encubiertos de discriminación en el entorno laboral de pequeñas, medianas y grandes empresas en Lima Metropolitana. Documento de discusión 11/08. Lima: Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico, 2011; p. s/n. En: <http://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/368> Revisado el 28 de junio de 2020. De las mismas autoras, cfr. también: No, pero sí. Discriminación en empresas de Lima metropolitana. Lima: Universidad del Pacífico, 2013.

Y sumada a dicha brecha, mientras durante su trayectoria laboral los hombres pueden ver incrementados sus ingresos hasta en 86.9% a lo largo de su vida laboral, las mujeres solo pueden verlos incrementados hasta en 57.6%.

El modelo de reparto de trabajo entre hombres y mujeres se proyecta en el mercado de trabajo a través de patrones de segregación en función al género y la desvalorización del trabajo femenino, y genera inequidades fundadas en un orden de género que atraviesa y estructura las relaciones sociales. Ese orden de género define atributos y trayectorias más o menos esperables para hombres y mujeres y otorga valor a algunos atributos en desmedro de otros, dando lugar a relaciones sociales de género en el mundo del trabajo⁶. La igualdad de oportunidades de las mujeres se ve pues afectada a lo largo de su vida, desde sus posibilidades de inserción en el mercado de trabajo, pasando por las condiciones de este en caso logre insertarse, hasta su jubilación, cuyas condiciones reproducirán las de su vida activa⁷.

3. Impacto de la crisis en el empleo y los hogares

70

De acuerdo con información disponible de la Encuesta Permanente de Empleo aplicada a Lima Metropolitana para el trimestre móvil marzo-abril-mayo de 2020, las medidas de restricción han tenido un impacto grave en el mercado de trabajo y, por tanto, en el empleo. Dado que las medidas han sido tomadas a nivel nacional, los resultados pueden darnos una idea del probable impacto en dicho nivel.

Uno de los primeros datos que llama poderosamente la atención es la disminución de la PEA, a 37.2% de la PET tomando en cuenta el trimestre móvil de marzo a mayo de 2020, los primeros meses en que se aplicaron las medidas de restricción. Respecto del mismo trimestre del año anterior, la disminución comparando número total de personas ha sido de 43.8%, afectando más a mujeres (una disminución de 45.7%, 3.6 puntos porcentuales más que a los hombres), jóvenes (una disminución de 47.2%, al menos 4.1 puntos porcentuales adicionales al grupo de edad entre 14 y 24 años frente a otros grupos de edad) y personas con menor nivel de formación (una disminución de 52.1% entre personas con

6 RODRÍGUEZ, María José. Políticas públicas que contribuyan a la equidad de género: reconocer el problema para decidir cómo abordarlo. En: Revista de Trabajo. Año IV. No. 6, 2008. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2008; pp. 74 y 75.

7 ARZA, Camila. Pension reforms and gender equality in Latin America. Ginebra: UNRISD, 2012.

nivel de formación primaria o menor; al menos 4.2 puntos porcentuales adicionales frente a personas con nivel de formación mayor, llegando la diferencia a 18.6 puntos porcentuales respecto de personas con nivel de formación superior).

Si bien el nivel de ocupación es de 86.9%, incluso con ese nivel de ocupación la disminución de la PEA ocupada comparando número total de personas respecto del mismo trimestre del año anterior ha sido de 47.6%, impactando casi igual a hombres y mujeres (una disminución de 47.3% en hombres contra una de 48.1% en mujeres), y más a jóvenes (una disminución de 51.7%, al menos 4 puntos porcentuales adicionales al grupo de edad entre 14 y 24 años frente a otros grupos de edad) y personas con menor nivel de formación (una disminución de 54.9% entre personas con nivel de formación primaria o menor; al menos 3.2 puntos porcentuales adicionales frente a personas con nivel de formación mayor, llegando la diferencia a 17.3 puntos porcentuales respecto de personas con nivel de formación superior).

Lo que los datos anteriores evidencian no solamente es una crítica caída del nivel de ocupación, sino también que el tránsito de la PEA ha sido masivo no a la desocupación sino a la inactividad; es decir, personas que han perdido el empleo y que no están buscando uno, debido a la continuidad de las medidas de restricción y probablemente también a una crisis de expectativas. Si bien la crisis impacta de manera transversal a todas las personas con independencia de su sexo, edad y nivel de formación, es evidente que impacta a unos grupos más que a otros.

Ya dentro del hogar, las medidas de restricción, y en particular el aislamiento social obligatorio, han enfrentado a las familias con la responsabilidad del TFNR, incrementando la misma debido al cierre temporal de centros educativos y de cuidado, y las limitaciones de atención de los servicios de salud públicos y privados orientados a la atención de enfermos de COVID-19.

De acuerdo con los resultados de la Encuesta de Percepciones y Actitudes de Mujeres y Hombres frente al Aislamiento Social Obligatorio a consecuencia del COVID-19 (EPAMH)⁸, más del 70% de personas invierte más tiempo en el TDNR (tanto a quehaceres domésticos como al cuidado de personas) en comparación a su situación previa al aislamiento social obligatorio.

8 Encuesta realizada por el Ministerio de la Mujer y Promociones Vulnerables con el apoyo de IPSOS Perú, a mujeres y hombres de 18 y más años de todos los niveles socioeconómicos residentes en el Perú Urbano, entre el 8 y 10 de mayo de 2020. En: https://www.mimp.gob.pe/files/Encuesta_sobre_percepciones_y_actitudes_COVID-19.pdf. Revisado el 20 de junio de 2020.

Si bien tanto mujeres como hombres perciben que invierten más tiempo a los quehaceres domésticos, en promedio las mujeres incrementaron 4.1 horas y los hombres 3.6 horas; si se toma en cuenta como base los resultados de la ENUT 2010, este incremento de inversión de tiempo de los hombres al TDNR no ha supuesto una disminución de la brecha de dedicación entre hombres y mujeres al mismo.

A detalle, los quehaceres domésticos del que se han encargado las mujeres en mayor proporción que los hombres son preparar y cocinar alimentos (84% frente a 43% de los hombres), limpiar la casa (77% frente a 55% de los hombres) y lavar y planchar la ropa (48% frente a 22% de los hombres). Por su parte, los hombres se han encargado en mayor proporción que las mujeres a mejorar, mantener y reparar la casa (47% frente a 14% de las mujeres) y comprar productos de primera necesidad (61% frente a 53% de las mujeres). Ello refleja que, a pesar de la percepción de los hombres de estar más involucrados en los quehaceres domésticos, en esa mayor inversión de tiempo se mantiene el modelo de reparto social de trabajo.

Respecto de las labores de cuidado, en promedio las mujeres incrementaron 4.9 horas diarias y los hombres en promedio 4.1 horas diarias a las mismas. Si bien el incremento es más equitativo que en el caso de los quehaceres del hogar, nuevamente si se toma en cuenta como base los resultados de la ENUT 2010, este incremento de inversión de tiempo de los hombres al TDNR no ha supuesto una disminución de la brecha de dedicación entre hombres y mujeres al mismo.

Tanto mujeres como hombres perciben que atienden por igual labores de cuidado de personas de la familia, salvo en el caso del cuidado y atención de niñas, niños y adolescentes, en cuyo caso las mujeres se han encargado del mismo en mayor proporción que los hombres (51% frente al 37% de los hombres).

Por otro lado, más hombres que mujeres perciben que tienen más tiempo libre (68% frente a 51%).

Finalmente, si bien el 65% de personas considera que la responsabilidad del TDNR no debe recaer únicamente en las mujeres, 21% de hombres considera lo contrario (contra 13% de mujeres), llegando dicho porcentaje a 27% en el caso de hombres mayores de 40 años.

Vistos estos datos, ahora que el gobierno levanta progresivamente las medidas de restricción, las actividades económicas se irán reactivando y, con ello, es esperable que la inactividad disminuya y más personas, hombres y mujeres, se vuelquen al mercado de trabajo en busca de empleo.

Si dentro de lo crítica que es la situación actual para muchas familias y empresas viéramos una oportunidad, esta puede ser una oportunidad para lograr la reinserción de las personas en un marco que promueva la igualdad en el mercado de trabajo y en el hogar.

4. **¿Y ahora qué? Oportunidades para políticas públicas e iniciativas privadas**

El Estado peruano ha asumido compromisos jurídicos (como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y su Protocolo Facultativo, o el Convenio 156 de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares) y políticos (como la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing o Los Objetivos de Desarrollo del Milenio) para integrar la perspectiva de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en políticas laborales y de empleo, los que deben orientar futuras políticas en la materia, y cuenta con información estadística para identificar las desigualdades fundadas en el género y dar dirección a las políticas que tengan por propósito eliminar dichas desigualdades.

La solución a la tensión entre el trabajo y la vida familiar es un problema social, por los impactos negativos que la ausencia de solución puede tener en la economía nacional, en la productividad de las empresas y en la sociedad; y no privativo de las familias (y, por tanto, de las mujeres). Los compromisos jurídicos y políticos asumidos por el Estado deben reflejarse en un marco regulatorio y políticas concretas, estratégicas y articuladas, orientadas a eliminar las restricciones a la igualdad de oportunidades de las mujeres en el mercado de trabajo y valorar su contribución al mercado de trabajo, replanteando o sustituyendo el modelo de reparto entre hombre y mujeres.

Los cambios en el empleo y los hogares no han cambiado la percepción de las personas en las posibilidades de las mujeres respecto de su vida personal y trayectoria laboral. Los resultados de la EPAMH reflejan que el 47% de personas percibe que las mujeres tendrán más dificultades que los hombres para mantener o conseguir trabajo. El porcentaje se eleva a 76% respecto de mujeres embarazadas y con hijos. Asimismo, 68% de personas percibe que las mujeres dejarán de trabajar porque tendrán que quedarse en casa para realizar los quehaceres del hogar y el cuidado de los miembros de la familia.

Esto acredita que el modelo social de reparto de trabajo se encuentra fuertemente arraigado en nuestra sociedad, y reta al Estado y a los particulares a asu-

mir iniciativas suficientes para garantizar la incorporación o permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo resolviendo la tensión entre el trabajo y la vida familiar a través del replanteamiento o sustitución del modelo de reparto de trabajo entre hombres y mujeres, incorporación que reportará beneficios para la economía nacional, las empresas y las familias.

Así, desde el Estado resulta necesaria la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo a través de la vinculación de la oferta y demanda de trabajo a través de servicios de colocación, de la implementación de servicios de formación y capacitación, de la implementación de incentivos para la contratación de mujeres, y de la efectividad del mandato de no discriminación por motivos de sexo, en particular a través de la fiscalización del cumplimiento de la prohibición de ofertas de empleo discriminatorias y de la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por trabajos de igual valor.

Si bien esta es una tarea necesaria, no será suficiente si no va acompañada de medidas orientadas a una distribución equitativa del TDNR.

La legislación de seguridad social fue diseñada reconociendo a las mujeres prestaciones en salud y en pensiones en su condición de derechohabientes o sobrevivientes; es decir, derivadas de la condición de asegurado o afiliado de su esposo, en tanto trabajador⁹. Estas regulaciones presentan limitaciones en tanto su aplicación, y por tanto el acceso a los derechos que regulan, depende de la inserción en el mercado de trabajo formal. Y si la mujer accede a los mismos directamente por su propia inserción en el mercado de trabajo formal, no reconocen responsabilidades compartidas dentro de la familia, reforzando el modelo de reparto de trabajo y prejuicios contra las mujeres en los procesos de selección y en el desarrollo de su trayectoria laboral, sustentadas en el supuesto del “mayor costo laboral” de la contratación laboral de las mujeres.

9 “Los regímenes de pensiones en Latinoamérica fueron originalmente diseñados siguiendo el modelo Bismarckiano adoptado en gran parte de Europa continental. Este modelo vincula la protección a la vejez con el empleo y la familia. Está basado en el modelo de familia nuclear en el que el proveedor (típicamente hombre) provee ingresos para el mantenimiento del hogar durante su vida activa, y obtiene una pensión a su jubilación. En esta estructura familiar, las mujeres que realizan trabajo doméstico no remunerado acceden a la protección social a través del derecho de sus esposos, sea una pensión para el esposo mientras éste viva, o una pensión de sobrevivencia en caso de viudez. Las pensiones de sobrevivencia están basadas en la idea de la dependencia del hombre sustentador. Esto es porque algunos regímenes de pensiones suelen otorgar pensiones de sobrevivencia a las viudas, pero no a los viudos, y algunos incluso cancelan el derecho a dicho beneficio si la viuda contrae matrimonio”. ARZA, Camila. Op. cit. Traducción libre.

Así en materia de regulación, la legislación laboral se ha centrado en demandas de conciliación muy específicas, relacionadas con la protección de la maternidad, y con ello de la salud de la madre y del niño por nacer y durante sus primeras semanas de vida, incluido un período de lactancia; así como la protección frente a actos discriminatorios que tengan como motivo dicha condición.

La madre trabajadora gestante tiene derecho a 90 días de licencia por maternidad subsidiados por la seguridad social, a la protección contra el despido durante la gestación y hasta 90 días después del parto, y a un permiso posterior de una hora diaria por lactancia subsidiado por la seguridad social, hasta que el hijo cumpla un año; derechos que pueden ampliarse en caso de parto múltiple o del nacimiento de un niño con discapacidad.

Así, desde el marco regulatorio, es necesario un enfoque en las responsabilidades familiares más allá de la protección de la maternidad, incorporando licencias de paternidad para que el padre participe en el cuidado y atención de los hijos recién nacidos, o en general licencias de cuidado que tengan como beneficiario no solamente a la madre y se extiendan al padre, y que no se restrinjan únicamente al cuidado y atención de los hijos sino de personas con discapacidad, enfermas o accidentadas, o ancianos; así como la proscripción y sanción de la discriminación asociada a las responsabilidades familiares.

Un avance en ese sentido es el reconocimiento de una licencia remunerada por adopción de 30 días para padre o madre (Ley 27409, aunque con una regla de atribución de la licencia a la mujer en caso de concurrencia de cónyuges), una licencia remunerada por paternidad de 10 días calendario consecutivos con ocasión del nacimiento del hijo, que puede ampliarse a 20 días en caso de nacimiento prematuro o parto múltiple, o 30 días en caso de enfermedad congénita terminal o discapacidad severa del recién nacido o complicaciones graves en la salud de la madre (Ley 29409) y licencia remunerada de 7 días a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran un accidente grave (Ley 30012).

Asimismo, temporalmente y durante la Emergencia Sanitaria, a pedido del trabajador, el empleador debe otorgar facilidades (trabajo remoto; licencia con goce, permisos pagados o reducción de jornada compensables con trabajo posterior por las horas no trabajadas; reorganización de su horario de trabajo; implementación de trabajo por turnos, o cualquier otra facilidad) para atender a familiares directos (padre, madre, hijo, cónyuge o conviviente) contagiados con COVID-19 o de grupo de riesgo, si es su único sostén y encargado de su cuidado (Decreto Legislativo 1499).

Sin embargo, estas licencias pueden resultar insuficientes, y al ser pagadas por el empleador y no financiadas por la seguridad social, acotan su efectividad a una negociación entre el empleador y el trabajador, trasladada al hogar si se trata de que la tome el hombre o la mujer; asimismo, el traslado de la licencia de maternidad se limita al caso de muerte de la madre durante el parto o durante el periodo de licencia. Una posibilidad que evaluar es que garantizada la salud de la madre y el recién nacido, ambos padres tengan la posibilidad de que la licencia sea trasladada de la madre al padre para el cuidado del recién nacido, además del financiamiento integral de las licencias de cuidado por el sistema de seguridad social en salud.

Por otro lado, las políticas de cuidado se limitan al cuidado de infantes y niños a través de programas focalizados a zonas de pobreza y extrema pobreza, como los programas Wawa Wasi y su sucesor Cuna Más a cargo del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, que prioriza acciones el ámbito rural y en menor medida en el urbano marginal, y padece de problemas como la precaria condición de empleo y bajo nivel de capacitación de las cuidadoras o facilitadoras¹⁰.

Frente al alcance focalizado de dichas políticas, consideramos que la provisión o garantía de centros de cuidado con carácter universal por parte del Estado también son necesarias, de manera que la provisión de los servicios de cuidado no dependa únicamente de la capacidad económica de las familias, de su estructura familiar o de su inserción al empleo formal; así como la transformación del entendimiento del cuidado como una responsabilidad privada de las familias y las mujeres, y del modelo de reparto de trabajo entre hombres y mujeres¹¹.

Hay otros avances como el reconocimiento como lineamiento de las políticas públicas a la armonización de las responsabilidades familiares y laborales y su reconocimiento como derecho (Ley 28983), la inclusión de una cuenta satélite de trabajo no remunerado en las cuentas nacionales (Ley 29700), y la aplicación de encuestas de uso del tiempo, que da valor y visibiliza al trabajo doméstico y a su distribución dentro de las familias (Ley 29700).

10 JOSEPHSON, K., G. GUERRERO y C. CODDINGTON. Cómo apoyar al personal que trabaja en programas a gran escala dirigidos a la primera infancia: El caso del Servicio de Acompañamiento a Familias de Cuna Más en Perú. Washington D.C.: Results for Development, 2017.

11 Para una revisión de recomendaciones sobre políticas de corresponsabilidad. Cfr. OIT-PNUD. Trabajo decente y cuidado compartido. Hacia una propuesta de parentalidad. Santiago: Organización Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2013.

Por otra parte, y respecto a la posibilidad de toma de iniciativas privadas, os empleadores y sindicatos tampoco son ajenos a la solución de esta problemática. Considerando que el contenido de la prestación de servicios, la remuneración y la línea de carrera se determinan en el contrato de trabajo, la situación de la mujer en el mercado de trabajo sugiere que los patrones de segregación son reforzados por las políticas de contratación, retribución y línea de carrera de los empleadores.

Así, resulta necesario que los empleadores evalúen la implementación de prácticas en las empresas que apoyen a trabajadores hombres y mujeres en la conciliación del trabajo y la vida familiar, a través de medidas orientadas a flexibilizar el tiempo y lugar de trabajo y fomentar la corresponsabilidad en el trabajo doméstico (como jornadas y horarios flexibles, trabajo a domicilio, organización del trabajo en función a resultados antes que a tiempo, descansos coincidentes con los de los hijos o la familia); medidas orientadas a ayudar en el cuidado de las personas y reducir el trabajo doméstico (licencias, servicios de búsqueda de personal o servicios de cuidado accesibles, implementación de servicios de cuidado, promoción de la salud reproductiva); y medidas orientadas a la superación de la segregación de género (contratación de mujeres en actividades y ocupaciones no tradicionales, capacitación laboral durante la jornada de trabajo, y acceso de mujeres a cargos directivos)¹².

La implementación de estas prácticas puede fomentar además la corresponsabilidad en el trabajo doméstico en la medida que sean aplicadas tanto a favor de trabajadores hombres como de trabajadoras mujeres; pues sin corresponsabilidad no hay igualdad que se pueda alcanzar a través de estas prácticas o las políticas previamente propuestas.

Adecuadamente planificadas, adoptadas y medidas, dichas prácticas pueden ser un “buen negocio” al generar mayor rentabilidad para aquellos empleadores que las aplican, incrementando el nivel de compromiso y productividad de sus trabajadores.

Del lado de los sindicatos, la adopción de medidas de solución de la tensión entre el trabajo y la vida familiar tiene un espacio ideal en el ejercicio de la negociación colectiva. Sin embargo, esta no es una materia que se incorpore en los pliegos de reclamos de las organizaciones sindicales y que por tanto sea parte del contenido de la negociación, al ser percibido como un problema extralaboral

12 En este sentido, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprobó y publicó una Guía de buenas prácticas en materia de conciliación del trabajo y la vida familiar. resolución Ministerial 048-2004-TR.

y por tanto ajeno a la negociación colectiva. Incluir materias como estas en sus planes de acción, puede incentivar la mayor actividad sindical de las trabajadoras mujeres, desde su afiliación hasta su participación y empoderamiento al interior de las organizaciones sindicales, e incrementar la legitimidad de los sindicatos frente a los trabajadores a través del logro de impactos visibles en la vida de los trabajadores.

5. Conclusión

La crisis de empleo generada por la pandemia y las medidas de restricción tomadas por los gobiernos para prevenir y controlar el contagio del COVID-19 han intensificado y evidenciando el TDNR en las familias y entre los miembros de estas.

Sin políticas o servicios públicos, o iniciativas privadas, orientadas a la modificación del modelo de reparto social del trabajo en función del género (políticas para promover una mejor distribución del trabajo doméstico entre hombre y mujeres, y entre la familia, las empresas y el Estado; reglas en el centro de trabajo que permitan conciliar la vida familiar y la vida laboral; servicios públicos o redes privadas diseñados para asistir a hombres y mujeres en el TDNR, en particular en el cuidado de personas), la tensión entre el trabajo y la vida familiar debe resolverse con mayores dificultades en el seno de las familias, recayendo mayoritariamente la responsabilidad en las mujeres, e impidiéndoles incorporarse libremente al mercado de trabajo y una vez incorporadas en el mismo a ser tratadas en igualdad y en condiciones que le permitan una movilidad ascendente en términos de ingresos, condiciones laborales y reconocimiento, perpetuándose patrones de segregación por género; situación que tiene el riesgo de volverse aun más crítica en un escenario posterior al de la crisis actual.

El problema de la tensión entre el trabajo y la vida social es un problema de la sociedad en conjunto y no privativo de las familias. Por tanto, resulta necesario identificar las desigualdades generadas a partir del modelo de reparto de trabajo entre hombre y mujeres y diseñar un nuevo contrato social en el cual el TDNR, y dentro de él los quehaceres del hogar y el cuidado de personas, sean asumidos en corresponsabilidad entre hombres y mujeres dentro de las familias, pero también del Estado y la sociedad en conjunto. Y el tránsito para superar la crisis actual, puede ser una buena oportunidad para implementar políticas y acciones concretas que ayuden a los trabajadores y a las familias a resolver dicha tensión.