

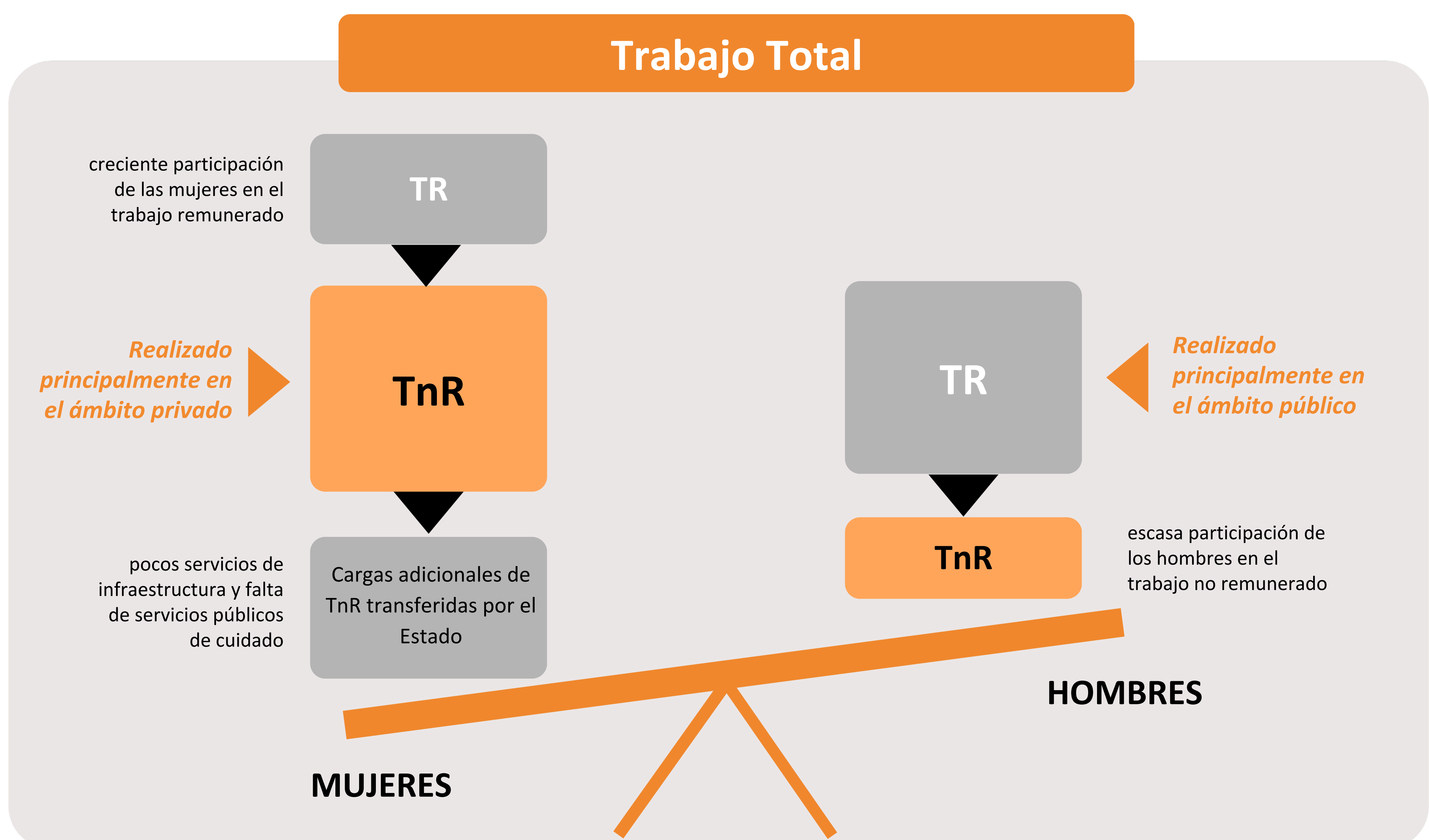
CAJA DE HERRAMIENTAS MÓDULO 6

TNR y corresponsabilidad

TNR y corresponsabilidad

Beneficios que favorecen el equilibrio laboral y la vida familiar de todas las personas empleadas

De acuerdo a ONU Mujeres y CEPAL, **Trabajo no remunerado (TNR)**, o también llamado el **Trabajo/Tareas de cuidados**, se refiere al trabajo que se realiza tanto en los hogares como fuera de éstos e incluye la provisión de bienestar físico, afectivo y emocional a lo largo de la vida de las personas. El trabajo de cuidados no remunerado es aquel que se realiza sin obtener a cambio remuneración alguna, también dentro o fuera de los hogares. Este trabajo es realizado principalmente por las mujeres y suele ser considerado como un trabajo que no requiere calificación, lo que conlleva, además, una subvaloración social sustentada en estereotipos de género. Si bien este trabajo, impone costos financieros, pérdida de oportunidades y serias limitaciones para tomar opciones laborales o educativas para quienes lo realizan, también es cierto que posibilita la conformación de vínculos familiares y afectivos, redes y cohesión social.



La sobrecarga que, en conjunto, produce el TNR y el TR (Trabajo Remunerado) que realizan las mujeres reduce su participación en la toma de decisiones y restringe su acceso a recursos materiales.

Algunas implicaciones del TNR para las mujeres:

- Mayor propensión a la pobreza de tiempo.
- Mayores dificultades para insertarse en el mercado de trabajo (baja participación y mayor desempleo).
- Mayores obstáculos para avanzar en las carreras educativas y laborales.
- Menores ingresos, discriminación salarial y segregación en ocupaciones que suelen tener menor valoración.
- Mayor participación en el trabajo informal, en el cual las mujeres pueden tener un mayor control sobre su tiempo, aunque este tipo de trabajo no les brinde protección social.
- Menores oportunidades para ocupar puestos de toma de decisiones y para obtener ascensos.

LA SOBRECARGA DE TNR QUE REALIZAN LAS MUJERES SE ERIGE COMO UN FUERTE OBSTÁCULO QUE FRENA E IMPIDE SU PARTICIPACIÓN PLENA EN EL TR, CONTRIBUYE A REFORZAR ESTEREOTIPOS Y REPRODUCE SU DISCRIMINACIÓN ECONÓMICA Y LABORAL. UNA MAYOR CORRESPONSABILIDAD SOCIAL EN EL TRABAJO DE CUIDADOS AMPLÍA LAS LIBERTADES E INCREMENTA LA AUTONOMÍA DE LAS MUJERES.

Desafíos

Según CEPAL, aún cuando las estimaciones sobre el TnR permiten hacer visible el aporte de las mujeres a la economía y dimensionar sus cargas de trabajo, éstas todavía tienen una utilidad limitada para la macroeconomía.

Por ello, hoy en día, el objetivo que se persigue es que las estimaciones de UdT (Uso del Tiempo) y TnR formen parte de los ejercicios regulares de análisis que acompañan la formulación y puesta en marcha de políticas públicas encaminadas al logro de una sociedad más igualitaria. Para esto, se requiere de mayores y mejores investigaciones teóricas y empíricas que permitan cuantificar y valorar la contribución del trabajo de las mujeres al valor monetario de la producción así como al conjunto de los bienes y servicios que la sociedad produce.

Para alcanzar la igualdad sustantiva y garantizar el ejercicio de los derechos de las mujeres es necesario derribar las barreras que frenan sus libertades y merman sus capacidades para el logro de su autonomía económica.

Por su parte, las empresas tienen el desafío de construir “una cultura de corresponsabilidad”.

El concepto de corresponsabilidad se define como la responsabilidad que comparten un grupo de personas hacia un objetivo o causa común. Así, cuando hablamos de corresponsabilidad laboral, estamos hablando de la responsabilidad que adquiere la empresa para cuidar del bienestar e intereses personales de la plantilla y, de forma recíproca, la responsabilidad que adquieren los trabajadores respecto de las necesidades de la empresa. Se trata de un compromiso entre ambas partes para poder alcanzar los objetivos de la empresa, pero sin dejar de lado los intereses de los trabajadores.

Cuando llevamos el concepto de corresponsabilidad laboral a la igualdad de género, este se traduce en un reparto equitativo de las responsabilidades tanto dentro de la empresa como en el ámbito familiar entre mujeres y hombres. Con ello se persigue acabar con estereotipos de género, como que las tareas relacionadas con los cuidados recaigan en las mujeres, provocando que sean ellas las que reduzcan sus jornadas o dejen el trabajo para dedicarse a ellos.

En definitiva, se trata de aplicar medidas de corresponsabilidad que fomenten la igualdad de género entre todas las personas miembros de la empresa, altos cargos, puestos intermedios y resto de la plantilla, para lograr que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades, derechos y obligaciones tanto en el trabajo como en la casa.

En ese sentido, la corresponsabilidad y la conciliación laboral y familiar van de la mano, puesto que a través de una se puede mejorar y alcanzar la otra.

Para lograr este objetivo, se pueden llevar a cabo diferentes prácticas y medidas de corresponsabilidad para fomentarla y mejorar la conciliación familiar, laboral y personal tanto para hombres como para mujeres.

La corresponsabilidad en el hogar o familiar propiamente, sería algo así como:

- División de las tareas domésticas en función de las capacidades y tiempo de las personas convivientes. En el caso de una pareja, si ambos tienen la misma jornada laboral, sería cuestión de repartir de las tareas de manera equitativa entre las dos partes.
- Alternar la solicitud de permisos para el cuidado de los hijos o asistencia a reuniones escolares entre la pareja, de manera que cubran esta labor de forma equitativa.

Por su parte, en las empresas, algunas buenas prácticas son:

- Flexibilidad de horarios.
- Ofrecer incentivos para retorno al trabajo después de la licencia por maternidad.
- Coaching y/o asesoramiento para equilibrar el reingreso a la empresa y las tareas de cuidado.
- Capacitación en destrezas laborales después de regresar de la licencia por maternidad,
- Brindar tiempo remunerado para lactancia.
- Teletrabajo (en modalidad total o mixta).
- Mover las reuniones y la formación a las mañanas en horarios que no interfieran con el ingreso/egreso de las infancias a guarderías/instituto.

- Establecer jornadas intensivas o la semana laboral comprimida (trabajar más horas por jornada a cambio de un día o medio día libre).
- Permisos no retribuidos y mejora de las condiciones en excedencias por cuidados.
- Crear bancos de horas (por ejemplo, cambiando horas extra acumuladas por días libres).
- Políticas de luces apagadas y desconexión digital para toda la plantilla (incluida la dirección y los cargos medios). Las horas extra deben ser la excepción.
- Fomento del trabajo por objetivos (es decir, que se valore la consecución de objetivos y no tanto las horas en la oficina).
- Ofrecer ciertos servicios o financiarlos total o parcialmente, que puedan ayudar a aligerar la carga de trabajo extralaboral, como servicios de guardería, comedor, seguros de salud, transporte, etc.
- Formar en materia de igualdad a toda la plantilla, para fomentar tanto la corresponsabilidad como la conciliación.
- Brindar licencias extendidas de paternidad, que exceda la legislación nacional de 5 días.

Conocé más sobre [Política de beneficios con perspectiva de género](#) en el Módulo 3.

Información adicional: Accedé a este estudio sobre [TNR publicado por CEDLA](#)

NOSOTRAS EN EL ECOSISTEMA EMPRESARIAL

TEA WEEB
ECOSISTEMA TRANSFORMATIVO EN GÉNERO
PARA EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE MUJERES EN BOLIVIA



Este proyecto TEA WEEB recibe el apoyo financiero del Gobierno de Canadá, por medio del Ministerio de Asuntos Globales de Canadá.

