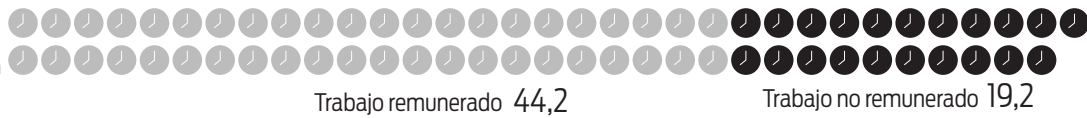


CARGA GLOBAL DE TRABAJO. PROMEDIO DE HORAS SEMANALES

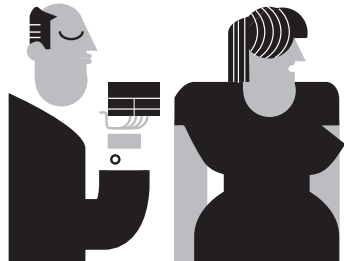
Ocupados, total del país. Año 2013.



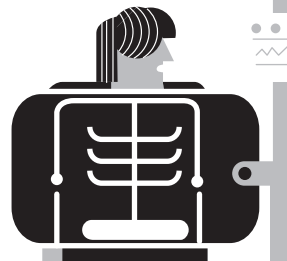
Fuente: Elaboración propia en base al módulo de uso del tiempo y trabajo no remunerado de la Encuesta continua de hogares 2013, Instituto Nacional de Estadística-Instituto Nacional de las Mujeres-Facultad de Ciencias Sociales.

TIPOS DE BENEFICIOS DE LAS CLÁUSULAS DE GÉNERO EN LOS CONVENIOS LABORALES. Quinta ronda (2012-2014).

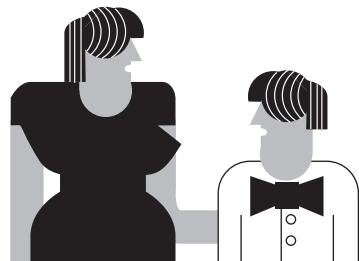
33%
Prevención de discriminación y acoso sexual



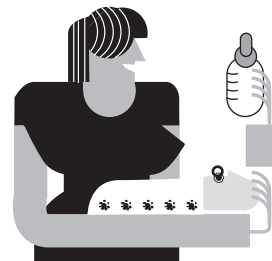
24%
Cuidado de la salud



22%
Cuidados y compatibilización de la vida familiar y laboral



11%
Protección a la maternidad



10%
Violencia doméstica



Fuente: Centro Interdisciplinario de Estudio sobre el Desarrollo (Ciedur).

la diaria

Lucha de géneros

70% de los patrones son hombres, según estudio de Ciedur

ELLAS TRABAJAN mayoritariamente en la enseñanza, en los servicios sociales y de salud, en el servicio doméstico. Ellos son mayoría en la construcción, en la industria, en la pesca. Los estereotipos que vinculan el género a ciertas actividades laborales siguen produciendo roles y tareas diferenciadas, según surge del “Mapa de género de Uruguay” elaborado por el Centro Interdisciplinario de Estudio sobre el Desarrollo (Ciedur) en coordinación con la secretaría de Género del PIT-CNT.

De acuerdo a los datos de la Encuesta Continua de Hogares (ECH) del Instituto Nacional de Estadística de 2015, si se observa el tipo de trabajo en función del sexo, se concluye que siguen siendo predominantemente “femeninos” la enseñanza (que emplea a 10,6% de las mujeres frente a 2,7% de los hombres), los servicios sociales y de salud (emplean a 14,6% de las mujeres frente a 5,5% de los hombres) y el servicio doméstico (13,8% de las mujeres trabajan en este sector, frente a 1,2% de los hombres). 39% de las mujeres uruguayas trabaja en estos tres sectores, que incluyen tareas muy vinculadas a actividades que se realizan en los hogares, como los cuidados, la enseñanza, la limpieza.

Siguen siendo predominantemente “masculinos” la construcción (emplea a 13,8% de los hom-

bres frente a 0,9% de las mujeres); el agro, la pesca y la explotación de minas y canteras (12,7% de hombres frente a 4,5% de mujeres); los restaurantes y hoteles (7,7% de hombres frente a 1,8% de mujeres); y la industria, la electricidad, el gas y el agua (15% de los hombres frente a 8,8% de las mujeres).

En cambio, el comercio, el transporte y las comunicaciones, las actividades financieras y la administración pública son sectores que emplean a hombres y mujeres en proporciones similares.

Si se observa la división por sexo en función del lugar de la persona en las relaciones de producción, los datos arrojan que los hombres son, en mayor proporción que las mujeres, miembros de cooperativas de trabajo (61,5% de los cooperativistas son hombres y 38,5% son mujeres) y patrones (70,5% de los patrones son hombres y 29,5% son mujeres). En cuanto a los trabajadores por cuenta propia, la mayoría de quienes tienen local o inversión son hombres (61% frente a 39% de mujeres), mientras que los cuentapropistas sin local o inversión son en su mayoría mujeres (59% frente a 41%). Entre los asalariados privados hay una leve preeminencia de los hombres (53,7% frente a 46,3%) y en los asalariados públicos la relación se invierte: 53,1% de mujeres frente a 46,9% de hombres.

Cláusulas de género

Por otra parte, otro estudio del Ciedur, en este caso elaborado por Valentina Alles y presentado en marzo de este año, analiza las cláusulas de género presentes en los convenios de la quinta ronda de los Consejos de Salarios, entre 2012 y 2014. El estudio concluye que 58% de los convenios incorporaron este tipo de cláusulas, con distintos tipos de beneficios (ver gráfico).

La autora analizó los beneficios en función de su intento de solucionar dos tipos de problemas: por un lado, las injusticias económicas (brechas salariales), mediante soluciones de redistribución; y por otro lado, las injusticias culturales (por ejemplo, la desvalorización de los trabajos “típicamente femeninos”), mediante soluciones de reconocimiento. Teniendo en cuenta esta división, el estudio concluye que casi 53% de los beneficios cumplen únicamente con el componente de reconocimiento. “Son beneficios que aportan para dar visibilidad a injusticias culturales, pero no han logrado acordar beneficios que apunten a una redistribución”, señala la autora. La mayoría de las cláusulas que buscaban reparar al mismo tiempo las injusticias económicas y culturales se clasificaron dentro de los beneficios de “protección a la maternidad”.

La autora analizó que la dimensión “cuidado de la salud”,

clasificada como cláusula de género en los convenios, no estaba relacionada estrictamente con el género, por lo que sugiere en futuras negociaciones “eliminar la consideración de que este tipo de beneficios apunta a la igualdad de oportunidades y trato en el empleo”.

En cuanto a la prevención del acoso y la discriminación, Alles encontró como principal limitación que la mayoría de las disposiciones en este sentido (94%) “son enunciados de interés o la promesa de respetar las leyes vigentes, y sólo 6% plantea alguna acción concreta con componentes de redistribución y reconocimiento”.

En la dimensión de “compatibilización de vida familiar y laboral” se pone de manifiesto la responsabilidad de las empresas en promoverla pero “no siempre se entiende la necesidad de ofrecer o solicitar beneficios en los que se pueda distribuir la carga de trabajo no remunerado al interior de los hogares”. Sobre las licencias por cuidados, la autora recomienda “avanzar en beneficios que contemplen toda la población que demanda cuidados” y no sólo los hijos menores, y cuando las beneficiarias son sólo mujeres, “ampliarlo a trabajadores y trabajadoras indistintamente, a fin de favorecer la corresponsabilidad al interior del hogar”. Por ejemplo, en la negociación salarial de los

Sosteniendo el sistema

Otra conclusión que surge del estudio de Ciedur es que las mujeres trabajan más que los hombres si se cuenta el trabajo remunerado y el no remunerado (ver cuadro). Los hombres tienen una carga global de trabajo de 63 horas semanales en promedio, de las cuales 44 son remuneradas y 19 no remuneradas. Las mujeres, en tanto, trabajan en promedio 73 horas semanales, de las cuales 37 son remuneradas y 36 no remuneradas. Esto significa que en promedio, en un día, los hombres dedican dos horas y media a las tareas no remuneradas, y las mujeres, cinco horas. ■

molinos de arroz, se otorgó como beneficio un día libre pago para concurrir al final de curso de hijos en edad preescolar y escolar, como un beneficio sólo para las mujeres. Además, Alles halló que sólo 3% de los beneficios de cuidados incluye guarderías, y recomienda aplicar en mayor medida este beneficio. ■

la diaria

la diaria es una publicación de La Diaria S.A. **Director y redactor responsable:** Lucas Silva | **Edición gráfica:** Iván Franco (editor) | **Diseño:** Manuel Carballa, José de los Santos, Santiago Guidotti | **Armado:** Martín Tarallo (jefe), Sofía Cardozo | **Archivo:** Pierina Plada | **Nacional:** Luis Rómboli (editor), Soledad Platero (editora), Cecilia Álvarez, Angelina de los Santos, Amanda Muñoz, Virginia Recagno, Santiago Sánchez, Natalia Uval | **Cultura:** Marcelo Pereira (editor), Débora Quiring, Gonzalo Curbelo | **Internacional:** Cecilia Pérez Otero (editora), Andrea Martínez, Stephanie Demirdjian | **Deporte:** Gonzalo Giuria (editor), Rómulo Martínez Chenlo, Juan Aldecoa, Fermín Méndez | **Humor:** Marcos Morón, Los Informantes, El Murito | **Fotógrafos:** Andrés Cuenca, Federico Gutiérrez, Pablo Vignali | **Corrección:** Rosanna Peveroni (jefa), Sol Ferreira | **Gerencia:** Damián Osta | **Subgerencia:** Antonieta Giannarelli | **Gerencia de proyectos:** Lucía Pardo | **Comunidad la diaria:** Guzmán Valenti (jefe) |

Logística: Alessandro Maradei | **Suscripciones:** Camilo Salvatore (jefe), Gerónimo Bentancour, Diego Costa, Manuela Herrera, Karen Leites, Fernando Martínez, Giuliana Medina, Matías Miele, Mayra Soriano | **Atención al cliente:** Verónica Ferreira (jefa), Federico Amorín, Fiorella Rodríguez, Natalia Neira, Maximiliano Parada | **Dpto. Economía y Finanzas:** Daniel Quiñones (jefe), Álvaro Elizalde, Florencia Livchich | **Cobranzas:** Daniel Montiel | **Publicidad:** Pablo Tate (jefe), Eloísa Cossio | **Distribución:** Martín Álvez | **Informática:** Aníbal Pacheco (jefe), Andrés Costa, Andrés Trifero | **Secretaría:** Verónica Ferreira | **Edición e impresión:** Microcosmos S.A. | Depósito legal N° 337879 | EXP. MEC. 2044 | **Domicilio:** Soriano 774. Montevideo, Uruguay | **Teléfono:** 2900 0808 | **Correo electrónico:** ladiaria@ladiaria.com.uy | **Precio de la suscripción mensual:** \$ 620 | Las opiniones vertidas en los artículos firmados son de exclusiva responsabilidad de sus autores.

CIRCULACIÓN DE HOY
8.180 diarios

Circulación paga
certificada por el Instituto
Verificador de Circulaciones
www.ivc.org.ar/uruguay.html

SUSCRIBITE POR

\$620
por mes en
ladiaria.com.uy

Precio unitario \$38.
Suscriptores \$28 por día.

Atención al cliente: 2900 0808 | horario de atención: 9.00 a 17.00 | suscriptores@ladiaria.com.uy