



Ministerio
**de Desarrollo
Social**

Instituto
Nacional de las
Mujeres

Medición de necesidades de cuidados



Medición de necesidades de cuidados y acciones de corresponsabilidad en las organizaciones implementadoras del Modelo de Calidad con Equidad de Género

El concepto de corresponsabilidad de género plantea una intervención estratégica y transformadora en la vida de las personas y en las políticas de las organizaciones. Desde esta perspectiva se reconoce el papel que juegan las políticas y las organizaciones en el sostén o reformulación de las relaciones de género y su impacto directo en la división sexual del trabajo (sexo genérico), para generar cambios institucionales y sociales, que contribuyan a la transformación cultural.

Es por esto que las políticas de corresponsabilidad y las acciones implementadas en las organizaciones, están intrínsecamente relacionadas con la equidad de género, en el sentido que realizan un aporte sustantivo a las relaciones laborales, incidiendo favorablemente en la vida de las mujeres y de los varones.

Incorporar la perspectiva de género desde un marco de derechos en la gestión de los recursos humanos de las organizaciones, implica también considerar las mejores soluciones para que el empleo y la familia dejen de ser esferas en conflicto (particularmente para las mujeres con personas dependientes a cargo), e impacten de manera positiva en el desempeño profesional, el clima organizacional y la calidad del trabajo. Desde las organizaciones se ha ido tomando conciencia de que las dificultades del personal, para mantener un equilibrio entre la vida familiar y la vida laboral impactan directamente en su trabajo.

En este sentido desarrollar acciones de corresponsabilidad de género, implica conocer las necesidades de su funcionariado en materia de cuidados, así como contar con información de la esfera doméstica y personal. Las organizaciones que cuentan con esa información (con el aval de sus trabajadores y trabajadoras), la tratan con los mayores niveles de confidencialidad y la utilizan para la generación de políticas y acciones de cuidados y corresponsabilidad adaptadas a sus necesidades, de una forma más eficiente.

La aplicación de este instrumento (encuestas) permite relevar las necesidades de cuidados, así como las valoraciones de las políticas de cuidados y corresponsabilidad ya existentes en la organización.

Dimensiones a relevar

En el marco del Modelo de Gestión de la Calidad con Equidad de Género v.2022, que coordina e impulsa el Instituto Nacional de las Mujeres, se propone la realización de encuestas de cuidados y corresponsabilidad a la interna de la organización (puede ser una nueva, o incluirla en encuestas ya existentes), para contar con información y generar acciones en función de las percepciones y necesidades de cuidados del funcionariado.

Se proponen cuatro dimensiones de referencia, que se desagregan cada una, en una serie de subdimensiones, indicadores y preguntas específicas.

Estas dimensiones de referencia son las siguientes:

1. Composición del hogar y personas a cargo
2. Uso del tiempo
3. Uso de licencias
4. Articulación entre la vida laboral, familiar y personal

1. Composición de hogares y personas a cargo

En esta dimensión se pretende identificar de qué manera están constituidos los hogares, para relevar en quién y de qué manera recae la carga económica y de cuidados, así mismo, la carga de cuidados puede estar por fuera del hogar, pero repercutir en la carga total de cuidado de la persona relevada. (Carga global del trabajo: Trabajo Remunerado y Trabajo Remunerado).

2. Uso del tiempo

En esta dimensión se procura mostrar cómo está distribuido el tiempo de las personas, mediante la asignación de determinada cantidad de horas semanales a las actividades vinculadas con el trabajo doméstico, el trabajo de cuidados, el trabajo comunitario y el goce del tiempo propio. Este componente permite brindar información muy rica, pues expone la disponibilidad de tiempo que tienen las personas, y especialmente las diferencias en este aspecto entre varones y mujeres en los distintos ciclos de la vida. También se puede realizar el análisis cruzando esta información con otras variables (por ejemplo con el nivel educativo), lo que suministrará información relevante para definir acciones de conciliación.

3. Uso de licencias

En este apartado se pretende indagar sobre el uso de las distintas licencias que se encuentran amparadas en el marco legal, así como aquellas licencias adicionales de cada organización. En este aspecto interfieren la cultura organizacional y las políticas de gestión humana. Se procura relevar si existen resistencias por parte de la empresa al uso de las licencias así como la difusión y conocimiento de los derechos adquiridos entre el personal. Para este propósito, se pregunta el motivo del uso de licencias, de manera de identificar si corresponde a necesidades de cuidados o a otras causas (por ejemplo, vinculadas con la desmotivación laboral). Es necesario analizar este uso de licencias en clave de género, ver que licencias usan las mujeres, cuales los varones y en qué medida, se usan por motivos vinculados a las distintas formas de discriminaciones de género.

4. Articulación vida laboral/familiar/personal

En este apartado se busca relevar las medidas que la organización implementa a efectos de asumir una corresponsabilidad sobre el cuidado y colaborar en la articulación de la vida laboral de sus trabajadores y trabajadoras con la vida privada. Se valora la existencia de prestaciones en ese sentido, el conocimiento de las mismas por parte del personal y su percepción al respecto.

Esta dimensión está directamente vinculada a las necesidades prácticas que tienen mayoritariamente las mujeres, en la medida que siguen haciéndose cargo en mayor proporción que sus pares varones de las tareas reproductivas y de cuidado concernientes al ámbito privado. Sin embargo, en un contexto de cambios sociales en que los patrones de comportamiento en relación, particularmente, al cuidado de menores a cargo están cambiando, los varones también pueden verse afectados por un contexto organizacional que les exige que se ciñan al estereotipo del trabajador tradicional, full-time, sin responsabilidades familiares.

Instrumento de relevamiento de necesidades de cuidado

0) Perfil sociodemográfico

Edad (valor absoluto):	
-------------------------------	--

¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor su identidad de género?	(elegir una opción)
Mujer cis	
Varón cis	
Mujer trans	
Varón trans	
Otra	

Identidad étnico-racial: marque la ascendencia que considere principal	(elegir una opción)
Afro o negra	
Blanca	
Asiática o amarilla	
Indígena	
Otra	

Nivel Educativo: indique máximo nivel alcanzado	(elegir una opción)
Primaria	
Educación media básica en Liceo (de 1° a 3°)	
Educación media en UTU (de 1° a 3°)	
Educación Media Superior en Secundaria (de 4° a 6°)	
Educación Media Superior en UTU (de 4° a 6°)	
Enseñanza Técnica	
Educación Militar	
Educación Policial	
Magisterio o Profesorado	
Terciario no Universitario	
Universidad o Instituto Universitario (Carrera de Grado o Licenciatura)	
Posgrado (Diploma / Maestría/ Doctorado)	

Indique si culminó ese nivel
Si:
No:

Indique cuantos años aprobó de ese nivel:
--

Cargo / Escalafón Administrativo:
--

Antigüedad laboral (valor absoluto en años):

Relación laboral:	
Dependiente	
Tercerizado, tercerizada con horario y tareas permanentes en la empresa	
Tercerizado tercerizada sin horario y tareas permanentes en la empresa	
Becario, becaria	
Pasante	
Honorario, Honoraria	
Profesional independiente	

Cantidad de horas semanales (valor absoluto):

Horario flexible (si/ no):

Indique con x si trabaja bajo las siguientes modalidades :	
Horario Diurno	
Horario Nocturno	
Horario Rotativo	
Fines de semana	
Otros	

Indique con x si trabajó fuera de su carga horaria en las últimas semanas

Si:

No:

En caso de responder afirmativo en la pregunta anterior Indique con x las formas en que se compensan el tiempo trabajado fuera de la carga horaria	
Se pagan doble	
Se pagan como hora común	
Se generan tiempo a favor para tomármelo en otro momento	
No se compensan las horas extra	

1. Núcleo de convivencia y personas a cargo

¿Cuántas personas viven en su hogar (Incluyéndole)? (valor absoluto):

¿Cuántas personas en su hogar perciben ingresos (Incluyéndole)?

¿Cuántas personas en su hogar comparte la carga de cuidados (Incluyéndole)?

	No tengo	1	2	3	4	5	6
¿Cantidad de menores a cargo?							
¿Entre 0 y 3 años inclusive?							
¿De 4 a 12 años inclusive?							
¿De 13 a 17 años inclusive?							

¿Está a cargo (que conviven o no con usted) de personas mayores dependientes, con enfermedades o con discapacidad?

Si

No

En caso de respuesta afirmativa, ¿Cuántas personas son?

Indique con x las estrategias de cuidados a las que recurre habitualmente

CAIF	
Guardería	
Preescolar	
Escuela pública	
Colegio Privado	
Hogar diurno para adultos mayores	
Hogar larga estadía para adultos mayores	
Particular familiar no remunerado	
Particular familiar remunerado	
Particular no familiar no remunerado	
Particular no familiar no remunerado	
Otras	

2. Uso del tiempo

¿Cuántas horas aproximadas dedica semanalmente a las siguientes tareas? (Puede fraccionar la hora) Nota: una semana tiene en total 168 horas	
Actividad	Horas
Realizar las compras de alimentos y artículos de limpieza	
Preparar o servir alimentos	
Lavar los platos, la cocina, el baño, hacer la limpieza o arreglo del hogar	
Cuidado de mascotas (paseo , alimentación, baños , atención veterinaria , etc.)	
Lavar ropa, planchar , acomodar , arreglar , comprar donar o adquirir la ropa de los miembros del hogar	
Realizar reparaciones del hogar (eléctrica, sanitaria, albañilería, etc.)	
Pagar cuentas o realizar gestiones/trámites vinculados al hogar	
Alimentar (incluye lactancia) a niños y niñas pequeñas	
Bañar, vestir, cambiar de pañales a niños y niñas pequeñas	
Llevar o buscar a niños, niñas del centro de cuidados, jardín o escuela	
Llevar a un centro de salud o similar a algún niño o niña.	
Llevar a personas adultas dependientes a centros de salud o similar	
Ayudar en tareas escolares, asistencia a actos , salidas didácticas , reuniones con docentes etc.	
Acompañar, llevar a actividades extra curriculares como deportes, ocio , artes a menores o personas dependientes.	
Realizar los cuidados de una persona adulta dependiente o enferma (preparar y dar alimentos, dar medicamentos, llevar a centro de salud, llevar de paseo, etc.)	
Jugar, entretener o llevar de paseo a niños, niñas del hogar.	
Realizar actividades personales de ocio, esparcimiento, distensión	
Realizar gestiones personales (ir a un centro de salud, hacer trámites, etc.)	
Actividades personales de ocio, distensión, gestiones personales, etc.	
Actividades comunitarias no remuneradas (comisiones de centros educativos, vecinales, religiosos, deportivos, voluntarios, etc.)	

3. Uso de licencias y difusión de derechos

3.1 Inasistencias / faltas imprevistas

En el último trimestre ¿se ha tenido que ausentar del trabajo algunas horas o durante la jornada entera?	
Si	
No	

En caso de respuesta afirmativa, por favor conteste el motivo de su ausencia :	
estaba enfermo, enferma	
debía concurrir a una consulta médica	
debía realizar un trámite	
debía cuidar de familiar que estaba con enfermedad	
debía llevar mi hijo, hija al médico o retirarla del centro educativo	
necesitaba un tiempo para mí / tomar distancia (salud integral)	

3.2 Licencias¹

A) En el último año ¿Se ha tomado alguna de estas licencias?		
b) Marque con una X las licencias o recursos que sabe tiene derecho		
	a) ¿Usó licencia?	b) ¿Conoce derecho?
Licencia médica		
Licencia por estudio		
Licencia por maternidad		
Licencia por paternidad		
Licencia parental		
Licencia por adopción		
Medio horario por lactancia		
Horas por control de embarazo		
Licencia por cuidados		
Reducción de horarios por cuidados		
Reducción de horario por lactancia		
Licencia por enfermedad de un familiar		
Licencia por duelo / fallecimiento de un familiar		
Horas para asistir a actos escolares		
Licencia por mudanza		
Licencia gremial		
Horas particulares / permiso		
Retiro anticipado por aviso de centro educativo o de cuidado de persona a cargo		
Donación de Sangre		
Licencia especial por Situación de dependencia temporal o permanente de una persona a cargo		
Declaración en Juzgado		
Licencia por situación de acoso sexual laboral		
Licencia por situación de violencia basada en género		
Prefiero no contestar		

¹ El listado es a modo de ejemplo. Cada organismo deberá adecuar la tabla a las opciones que tenga disponibles, contemplando la normativa nacional vigente y las negociaciones colectivas de cada rama de actividad.

En las ocasiones en que se tomó algún tipo de licencia ¿hubo resistencias por parte de algún jerarca?	
Si	
No	

En las ocasiones en que se tomó algún tipo de licencia ¿hubo resistencias por parte de sus compañeras y compañeros de trabajo?	
Si	
No	

Indique con x las situaciones con la que te sientes identificado identificada al regresar de las licencias	
Acumulación excesiva de carga de trabajo	
Me es costoso ponerme al día pero con el apoyo de mi equipo de trabajo lo logro	
Al regresar no siento carga excesiva de trabajo porque la organización lo cubre adecuadamente	
Hace más de un año que no tomo licencias	
Prefiero tomar solamente licencia reglamentaria para no generar conflictos	

5. Articulación

A continuación se enuncian distintas afirmaciones, deberá expresar su nivel de conformidad marcando las opciones que se presentan.

Por favor, marcar con una X la opción que corresponda (elegir una opción por renglón)	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Son contempladas las necesidades de flexibilidad horaria para quienes tienen personas a cargo.					
Contamos con una sala de lactancia, adecuada y de libre uso para todo el funcionariado.					
Disponemos de un centro de cuidados en las instalaciones o un convenio financiado por la institución.					
Siento que se preocupan genuinamente por las necesidades particulares de cada trabajador, trabajadora, ofreciendo ayuda cuando es necesario.					
Hay una organización flexible del tiempo de trabajo, hay "bolsas" de horas u otras medidas de flexibilidad.					
Ante una necesidad justificada, es posible trabajar desde casa.					
Considero que me es posible articular mi esfera laboral y personal sin mayores dificultades.					
Mi trabajo me permite disfrutar de mi tiempo libre, tanto familiar como personal.					
Hay resistencias para conceder permisos para ir al médico, cuidar de menores o adultos mayores.					
Jamás se establecen reuniones fuera de horario laboral.					