


\ "El derecho al cuidado en la agenda sindical actual. Una exploración de los logros y desafíos\ " .

Lucía Martelotte y Victoria Gallo.

Cita:

Lucía Martelotte y Victoria Gallo (2019). *\ "El derecho al cuidado en la agenda sindical actual. Una exploración de los logros y desafíos\ " . XIII Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-023/89>



"El derecho al cuidado en la agenda sindical actual. Una exploración de los logros y desafíos"

Lucía Martelotte, Gabriela Marzonetto y Victoria Gallo

XIII Jornadas de Sociología
26 al 30 de agosto de 2019



¿De qué hablamos cuando hablamos de cuidado?

- El cuidado involucra a las actividades indispensables para satisfacer las necesidades de las personas, tanto aquellas necesidades básicas de salud y seguridad física, como también el desarrollo de habilidades cognitivas, físicas o emocionales (England, Budig y Folbre, 2002).
- Incluye: cuidado + autocuidado + precondiciones y gestión del cuidado (cuidado indirecto).
- Concepto de interdependencia (Tronto, 1993).
- Reconocer el valor social de los cuidados: constituyen un **trabajo** (tiempo, esfuerzo, competencias) y generan **valor económico**.

El cuidado desde un enfoque de derechos

- Cuidado un derecho “universal, interdependiente e indivisible, con obligaciones positivas y negativas asociadas cuyo cumplimiento debe exigirse” (Pautassi y Zibecchi, 2013).
- Implica para el Estado obligaciones positivas y negativas
- Derecho a cuidar, a ser cuidados y al autocuidado
 - ✓ Incluye decidir cuánto, cuándo y cómo cuidar.
 - ✓ También optar entre cuidar y no cuidar
 - ✓ Derecho a cuidar en condiciones adecuadas
- Cuidado como una **responsabilidad social colectiva**, en la que deben participar el Estado, las familias, la comunidad y el mercado.

¿Por qué es importante el cuidado?

- ✓ Cambios en las familias, incorporación de mujeres en mercado laboral, envejecimiento demográfico: **crisis del cuidado**
- ✓ Preocupación por la igualdad: no sólo de la igualdad de género (en el mercado laboral, en la participación política, en relación con la autonomía física), sino como **dimensión central del bienestar y el desarrollo**.
- ✓ Permite analizar problemas asociados con familias, conciliación, informalidad, **sistemas de protección social, políticas de combate a la pobreza**
- ✓ **Justificación instrumental:** significado del cuidado para el crecimiento y el dinamismo económico (cuentas satélites) ; como una “inversión social” (programas de cuidado infantil); evitar la pérdida de talentos femeninos (empresas)
- ✓ **Implica poner la sostenibilidad de la vida como una dimensión central.**

La organización social del cuidado: una responsabilidad compartida

El “diamante del
cuidado”
(Razavi, 2007)



- La OSC en Argentina es injusta en términos de género y de clase
- Desigual distribución del cuidado permite entender desigualdades de género (vinculado con los roles de género).
- Las empresas, el Estado y los sindicatos pueden ser un actor fundamental generando condiciones que faciliten la conciliación de responsabilidades.

Las encuestas de uso del tiempo

- **Encuestas de Uso del Tiempo:** CABA (2005), Rosario (2010), Nacional (2013) Módulo de Trabajo no Remunerado (TNR) aplicado por la Encuesta Anual de Hogares Urbanos (EAHU), EUT CABA (2016).
- **Trabajo No Remunerado incluye (TDR):** quehaceres domésticos, apoyo escolar, cuidado de niños, niñas y personas mayores
- **Principales resultados:**
 - Tasa de actividad (88,9% vs 57,9%)
 - Tiempo promedio (6,4 vs 3,4)
 - Tiempo Total de Trabajo: TR +TNR = “Pobreza de tiempo” (51 días)
 - Tendencia se repite en las nuevas generaciones

EUT CABA

Cuadro 4 Tiempo diario promedio destinado al trabajo por participante, de lunes a domingo, con simultaneidad, por sexo y tipo de trabajo. Ciudad de Buenos Aires. Año 2016

Tipo de trabajo	Tiempo diario promedio de lunes a domingo, con simultaneidad (en horas y minutos)	
	Mujer	Varón
Trabajo para el mercado	7:59	8:52
Trabajo doméstico no pago	3:27	1:57
Trabajo de cuidado no remunerado a miembros del hogar	5:27	3:42

Fuente: Dirección General de Estadística y Censos (Ministerio de Hacienda GCBA). Año 2016. UT-CABA

EUT CABA

Tipo de trabajo	Quintil 1		Quintil 5	
	Mujer	Varón	Mujer	Varón
Trabajo para el mercado	7:32	8:57	8:19	8:24
Trabajo no remunerado (TNR)	7:07	3:40	3:18	2:08

Fuente: Dirección General de Estadística y Censos (Ministerio de Hacienda GCBA). Año 2016. UT-CABA

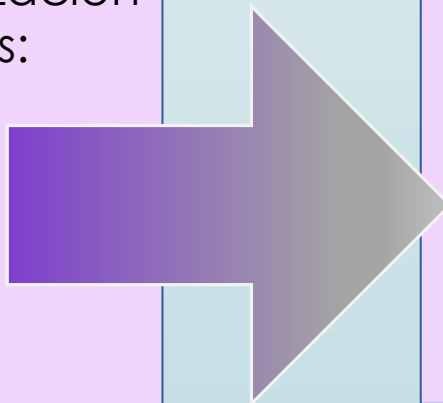
¿Cómo se cuida en Argentina?

En Argentina, como en el resto de América Latina, el cuidado de niños y niñas recae principalmente sobre las familias, y al interior de ellas, sobre las mujeres. Esto ocurre por un conjunto de factores concurrentes, entre ellos:

- a) la división sexual del trabajo que históricamente le asigna a las mujeres el trabajo reproductivo en desmedro de su participación en el mercado laboral,
- b) los mandatos culturales que identifican principalmente a las mujeres con el rol del cuidado,
- c) la deficiente estructura de servicios de cuidado disponibles (tanto de carácter público como privado).

En nuestro país, la organización social del cuidado es:

- familiarista
- maternalista
- fragmentada
- privada



- Constituye un nudo crítico de la reproducción de la desigualdad de género y de clase.
- Con impacto estructural en el mercado de trabajo, en la pobreza de ingresos y en la vulneración de derechos, en especial de niños y niñas

Segregación horizontal

Cuadro 9. Participación de varones y mujeres en el empleo registrado por sector de actividad. 3º Trim. 2016.

Sector	Varones	Mujeres
Actividades Primarias	88,8%	11,2%
Industria	81,0%	19,0%
Electricidad, gas y agua	82,8%	17,2%
Construcción	94,0%	6,0%
Comercio	64,9%	35,1%
Servicios	55,6%	44,4%
■ Enseñanza	26,4%	73,6%
■ Salud	28,8%	71,2%
■ Trabajo doméstico remunerado ¹	1,3%	98,7%
Total	67,2%	32,8%

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, en base al SIPA

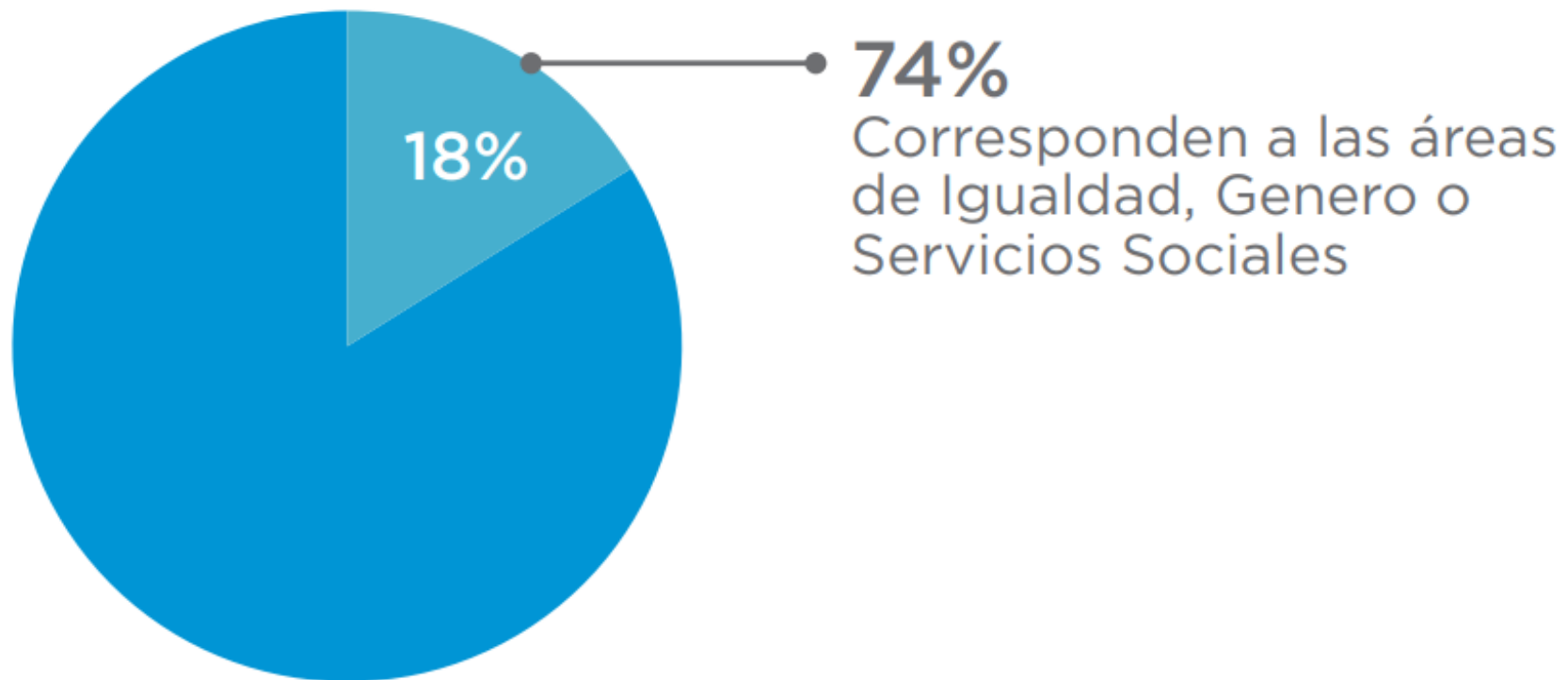
¹DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, en base a la EPH INDEC. 1er. Trim. 2017.

Segregación vertical

Cuadro 22. Participación en puestos de decisión según rama de actividad. Abril 2017.

Tipo de Actividad	Dotación Total		Dirección ¹		Jefaturas intermedias ² Administración		Jefaturas intermedias ² Producción		Resto de Dotación ³ Administración		Resto de Dotación ³ Producción	
	Var.	Muj.	Var.	Muj.	Var.	Muj.	Var.	Muj.	Var.	Muj.	Var.	Muj.
Industria manufacturera	78%	22%	79%	21%	65%	35%	84%	16%	49%	51%	82%	18%
Construcción	92%	8%	85%	15%	64%	36%	92%	8%	53%	47%	97%	3%
Comercio, restaurantes y hoteles	64%	36%	77%	23%	57%	43%	70%	30%	44%	56%	67%	33%
Transporte, almacenaje y telecomunicaciones	87%	13%	71%	29%	70%	30%	87%	13%	60%	40%	93%	7%
Servicios financieros y prestados a las empresas	65%	35%	76%	24%	65%	35%	79%	21%	54%	46%	69%	31%
Servicios sociales básicos y prestados a las personas	35%	65%	40%	60%	45%	55%	56%	44%	30%	70%	36%	64%
Total	64%⁴	36%⁴	66%	34%	61%	39%	77%	23%	46%	54%	68%	32%

Gráfico 5. Secretarías y Subsecretarías o Prosecretarías a cargo de mujeres. Año 2016



Fuente: MTEySS, Subsecretaría de Políticas, Estadísticas y Estudios Laborales. Dirección de Estudios del Trabajo.

Desigualdades de género en el mercado laboral: 3 fenómenos, un mismo problema

PISO PEGAJOSO

- Las mujeres que están en el extremo socio-económico y educativo más bajo. Enfrentan mayores obstáculos para el empoderamiento económico.
- Su participación laboral es escasa y cuando están insertas en el mercado laboral se encuentran atrapadas en ocupaciones precarias.

ESCALERAS ROTAS

- Las mujeres con educación secundaria y de ingresos intermedios pueden estar insertas en el mercado laboral, pero carecen de redes de protección que les permita dar saltos de empoderamiento o les ayude prevenir el deslizamiento al piso pegajoso.
- Su participación laboral es más volátil.

TECHO DE CRISTAL

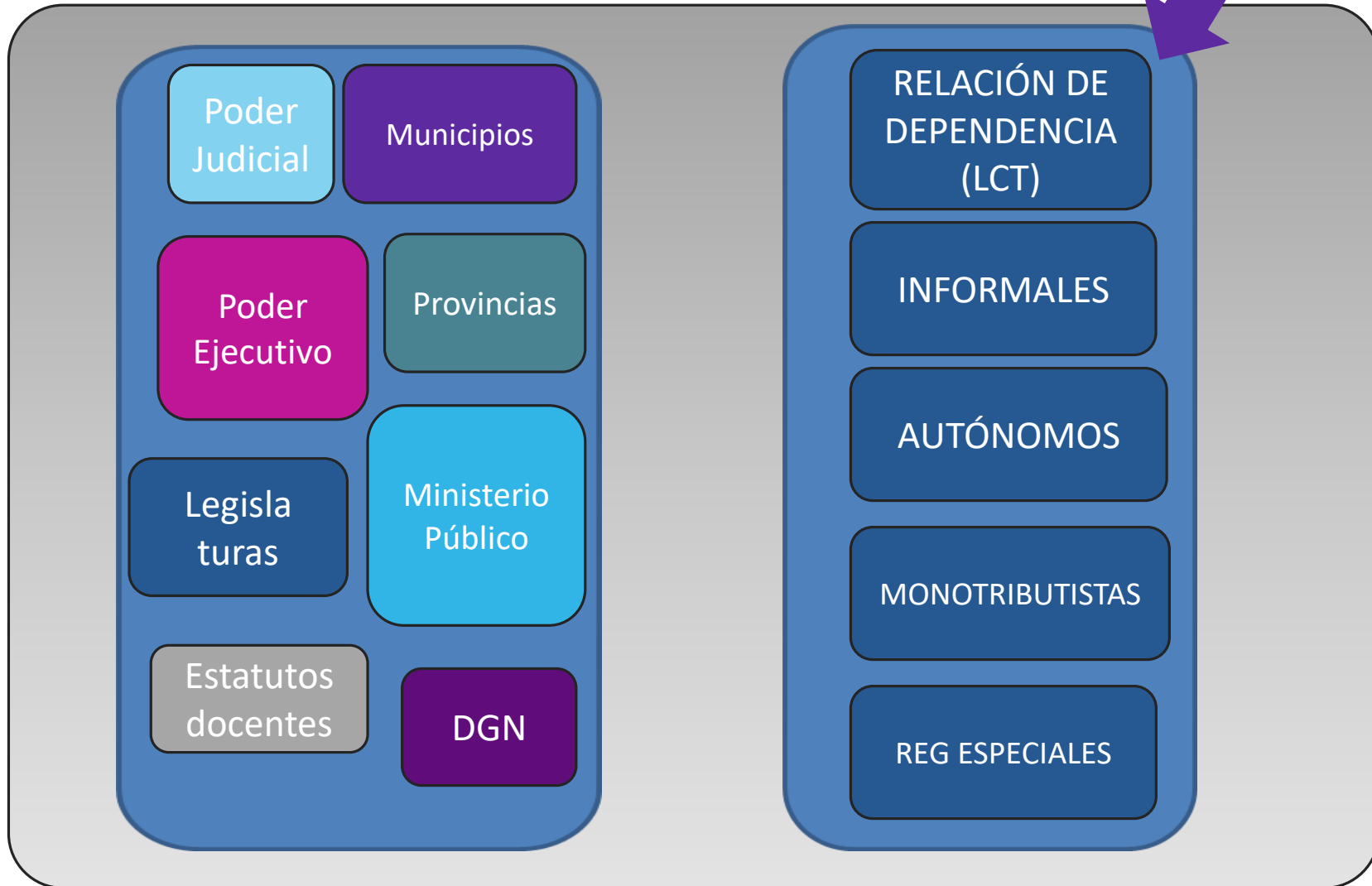
- Mujeres con educación terciaria e ingresos familiares altos.
- La proporción de mujeres sin ingresos propios es menor que el de las mujeres de los otros escenarios, pero mayor en relación a sus pares varones. Se desempeñan en contextos de recurrente discriminación laboral y segregación ocupacional.

Mosaico regulatorio

TRABAJO REMUNERADO (EMPLEO)

PÚBLICO

PRIVADO



Licencia de paternidad

Administración Pública Provincial



Fuente: Elaboración propia ELA.

*Días hábiles (Chaco, Misiones, Chubut, La Pampa)

↑ Tiene además licencia parental

¿Cuál es el rol de los sindicatos y por qué es importante?

- El **cuidado se vincula con otras agendas de género** dentro de los sindicatos por ejemplo la participación de mujeres en las comisiones directivas y puestos de decisión en el sindicato, la brecha salarial, las escaleras rotas y techos de cristal, etc.
- El rol **Convenios Colectivos de Trabajo (CCTs) en los avances de la agenda de derechos** en Argentina, no solamente de trabajadores sino de las familias. A ello se le suman las actas y acuerdos por empresas. Si bien en los CCTs predominan aspectos sobre contenido salarial, de seguridad y/o de condiciones laborales, **gradualmente crecen las demandas de otros temas para ser incorporadas.**
- Es necesario abordar la discriminación directa e indirecta. Por lo tanto, **los CCTs que no tengan enfoque de género pueden reforzar mecanismos de discriminación** sobre las mujeres como el cobro diferencial por género del adicional por antigüedad, los premios por presentismo y/o puntualidad y viáticos (Goren y Trajtemberg, 2018).

Las limitaciones del enfoque en CCTs

El recorte propuesto (foco en sindicatos) tiene límites:

- ▶ Mitad de la población económicamente activa queda por fuera de los avances logrados en el empleo en relación en dependencia: monotributistas, autónomos, personas en el empleo informal.
- ▶ El cuidado es un trabajo, que realizan aún aquellas personas fuera del mercado laboral.
- ▶ El “mundo del trabajo” (OIT, 2019) incluye un abanico de modalidades de trabajo (formal, informal, familiar, comunitario, etc.) y para las formas más precarias o no institucionalizadas, habrá que pensar otros mecanismos para traccionar la agenda de género y cuidados.



Contexto de demanda social y movilización creciente

- Creciente participación de mujeres en el mercado laboral, incluso en sectores masculinizados
- Encuentros Nacionales de Mujeres: comisiones de mujeres trabajadoras
- #NiUnaMenos – impulso a demandas más allá de los femicidios, reclamo por la igualdad de derechos en los espacios de poder, en el hogar y en el trabajo.
- Encuentro de Mujeres Sindicalistas, espacios Intersindicales de Género y creciente cantidad de secretarías de género en los sindicatos.
- Presentación de un proyecto de ley de equidad de género e igualdad de oportunidades en el trabajo elaborado por mujeres sindicalistas.
- Convenio OIT Junio 2019 sobre violencia y acoso en el mundo del empleo con enfoque de género: reconoce y asigna rol a los sindicatos en la prevención y el abordaje de la problemática
- Demanda social sobre la violencia laboral y el acoso sexual en el empleo:
 - A nivel internacional: movimiento #MeToo
 - #MiraComoNosPonemos



¿Qué nos propusimos?

Realizar un **análisis exploratorio** de cláusulas sobre cuidado en los convenios colectivos de trabajo y entrevistas en profundidad con referentes sindicales que permitan identificar:

- los avances logrados en la agenda de cuidado,
- los principales obstáculos que han encontrado,
- y las herramientas empleadas para sortearlos.



Algunos hallazgos

- Avances parciales: peso de la feminización del sector, del contexto local (diferencias según sean gremios de CABA/AMBA o provincias).
- Ampliación de licencias de maternidad y paternidad (o lograda o demandada). En algunos casos logrado como “beneficio”, y no por CCT.
- Todavía es poco frecuente la licencia parental y su demanda está poco instalada.
- Licencia por violencia de género: algunos sindicatos ya lo lograron (en algunos casos por acta acuerdo o por empresa) y otros sindicatos lo están empezando a discutir.
- Demanda de servicios a infraestructura: más difícil de abordar por la resistencia que genera la dimensión de costos al empleador.
- Agenda de la diversidad sexual y la adecuación de licencias a familias diversas y las licencias por adopción, peso de los litigios.
- Las demandas por otros temas como violencia laboral y/o brecha salarial impulsan la agenda de género en su conjunto, dando lugar a la discusión sobre la conciliación de la vida laboral y familiar.

Algunas estrategias y líneas de acción posibles....

- Realización de talleres de formación y sensibilización en perspectiva de género, equidad de género y cuidado
- Recambio generacional tracciona demandas vinculadas al cuidado.
- Problematización de horarios de reuniones de los sindicatos y cómo limita posibilidades de mujeres en edades reproductivas.
- ¿Generación de diagnósticos de las responsabilidades de cuidado de las mujeres que integran el sindicato y sus necesidades;?
- Discusiones internas por la participación de las mujeres en la mesa de discusión y toma de decisiones sindicales (paridad y/o cupo –por ley- aún como desafío)
- Puentes desde los sindicatos con el movimiento de mujeres y la movilización social del feminismo
- Espacios intersindicales de género.



¡Muchas gracias!

- ▶ Lucía Martelotte : lmarte@ela.org.ar
- ▶ Gabriela Marzonetto: gabrielamarzonetto@gmail.com
- ▶ Victoria Gallo: vgallo@ela.org.ar