



Primera edición - 400 ejemplares

Edición Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI)

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos – Presidencia de la Nación.

Dirección: Av. Avenida de Mayo 1401 (C1085ABE), Ciudad Autónoma de Buenos Aires. TE: (54-011) 4380-5600 | 4380-5700.

Asistencia gratuita las 24 horas: 0800-999-2345 [www.inadi.gob.ar](http://www.inadi.gob.ar)

Producción y elaboración: Área Trabajo sin Discriminación.

Armado, edición y corrección: Área Contenidos y Publicaciones.

Diseño editorial: Área Diseño Gráfico y Editorial.

# Hacia una redistribución igualitaria de las tareas de cuidado

## Índice

<b>Presentación</b>	<b><a href="#">5</a></b>
<b>Conceptos básicos</b>	<b><a href="#">7</a></b>
¿Qué son las tareas de cuidado?	<a href="#">7</a>
¿A quiénes se cuida?	<a href="#">8</a>
¿Quiénes cuidan?	<a href="#">9</a>
¿Dónde y cómo se cuida? Organización social del cuidado	<a href="#">9</a>
División sexual del trabajo	<a href="#">11</a>
<b>Derecho al cuidado sin discriminación</b>	<b><a href="#">13</a></b>
La discriminación como impedimento para el ejercicio de los derechos de las mujeres	<a href="#">15</a>
<b>Crisis del sistema de cuidados</b>	<b><a href="#">16</a></b>
Cambios sociales y demográficos	<a href="#">16</a>
Los cuidados y las diferentes formas de ser familia	<a href="#">18</a>
<b>El sistema de cuidados en números</b>	<b><a href="#">20</a></b>
Encuesta de trabajo no remunerado y uso del tiempo	<a href="#">23</a>
Mapa nacional de la discriminación	<a href="#">24</a>
<b>Discriminación en el mercado laboral</b>	<b><a href="#">33</a></b>
Segregación horizontal y vertical	<a href="#">36</a>
Discriminación salarial	<a href="#">38</a>
Las ofertas laborales como posibles causales de segregación	<a href="#">40</a>
Mitos y prejuicios sobre los costos de la mano de obra femenina	<a href="#">41</a>

<b>Distribución del cuidado: producción y reproducción de desigualdades sociales</b>	<b><a href="#">42</a></b>
El proceso de la Feminización de la pobreza	<a href="#">43</a>
Feminización de la pobreza	<a href="#">46</a>
La dimensión transnacional: cadenas globales de cuidado	<a href="#">46</a>
<b>El cuidado en la agenda pública</b>	<b><a href="#">47</a></b>
Conciliación entre la vida familiar y la vida laboral	<a href="#">47</a>
Licencias: ampliación de derechos laborales para una redistribución igualitaria de las tareas de cuidado	<a href="#">52</a>
Ley Nacional N.° 26.844 de Régimen Especial de Contrato para el Personal de Casas Particulares	<a href="#">58</a>
<b>Compromisos internacionales</b>	<b><a href="#">61</a></b>
<b>Referencias</b>	<b><a href="#">65</a></b>

# Presentación

La incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral en las últimas décadas puso en tensión los modelos de organización de la vida familiar y laboral, que hasta hace algún tiempo estaban regidos por las invisibles pero contundentes leyes del sistema patriarcal, en las que los varones se configuran como productivos y proveedores y las mujeres se confinan con exclusividad al ámbito privado y doméstico. Esta modificación en las reglas del juego, lejos de suponer una reestructuración del sistema, solo ha ido provocando una sobrecarga en las responsabilidades femeninas. Se trata de una situación que ha traído aparejadas profundas desigualdades en la participación laboral, económica, social, política y cultural de las mujeres, generando lo que ciertos/as autores/as han denominado “crisis del sistema de cuidados” y que, con algunos elementos sociodemográficos adicionales que se verán más adelante, no es más que la expresión de un conflicto contemporáneo entre los modos de organizar la vida doméstica y la reproducción humana, que, *prima facie*, se contraponen con el derecho a la participación igualitaria de mujeres y varones.

A la hora de pensar una sociedad con igualdad de oportunidades para todos y todas, es necesario revisar las persistentes “brechas de género”. Por ello, el desafío de analizar y debatir sobre los cuidados implica adentrarse en estructuras y procesos sociales naturalizados e invisibilizados, y en una compleja red que establece roles y distribuye responsabilidades, costumbres, trabajos, actividades de acuerdo y mandatos sociales de corte patriarcal. En este sentido, la tarea que se procura emprender es compleja y demanda un enfoque multidimensional y multidisciplinario. Para ello, es preciso

tomar en cuenta la trascendencia que el trabajo de cuidados tiene y su carácter de indispensable para la reproducción de la sociedad y el sostenimiento del sistema económico. Además, resulta fundamental visibilizar que actualmente la adjudicación de responsabilidades únicamente en manos de mujeres genera desigualdades e inequidades para el colectivo femenino y disfuncionalidades en el sistema comunitario.

El objetivo de este documento es analizar los principales debates actuales en materia de cuidados con el fin de evidenciar una de las bases fundamentales en que se sustenta la discriminación por género en Argentina. Para ello, se abordarán las principales líneas conceptuales en la materia, tomando como eje la histórica división sexual del trabajo que impacta en la participación laboral de las mujeres y genera pautas discriminatorias en el mundo del trabajo. Asimismo, a partir de los resultados del Mapa de la Discriminación<sup>1</sup> (INADI, 2013), se analizará cómo la sociedad argentina identifica ciertas prácticas discriminatorias en relación con el género y la vida laboral. Además, se enunciarán los desafíos que se debaten en la actualidad con respecto a la conciliación entre la vida familiar y laboral; la multiplicidad de actores involucrados –tanto en el ámbito legislativo como en el mundo empresarial y otros ámbitos–; los actuales regímenes de licencias en la República Argentina; y las políticas públicas que han dado cuenta de una mayor distribución de las tareas de cuidado.

Como organismo de derechos humanos rector en materia de no discriminación, el INADI ha establecido una perspectiva y un abordaje de esta problemática, enmarcándola en lo que se denomina

---

<sup>1</sup> Investigación realizada en el año 2013 por el INADI en conjunto con 27 universidades nacionales. Se realizó sobre la base de 14.800 casos.

*derecho al cuidado sin discriminación*. La temática se impulsa como un eje de gestión federal, con el objetivo de que la actual distribución social del cuidado sea revisada y deje de ser un impedimento para el efectivo goce y ejercicio de los derechos humanos por parte de todas las personas, en igualdad de condiciones.

## Conceptos básicos

Entendemos por *tareas de cuidado* todas aquellas actividades que son indispensables para que las personas puedan alimentarse, educarse, estar sanas y vivir en un hábitat propicio para el desarrollo de sus vidas. Abarca, por lo tanto, el cuidado material, que implica un trabajo, el cuidado económico, que implica un costo, y el cuidado psicológico, que implica un vínculo afectivo (CEPAL, 2012).

### ¿Qué son las tareas de cuidado?

El concepto de cuidado es amplio y comprende múltiples aspectos y aristas; para un abordaje conceptual y un posible tratamiento del tema, se ha consensuado en definir a las tareas de cuidado como “el conjunto de actividades que se realizan a fin de satisfacer las necesidades básicas para la existencia y el desarrollo de las personas” (CEPAL, 2012, p. 7). Estas tareas implican el cuidado personal, el cuidado directo a otras personas, la provisión de precondiciones para realizar el cuidado (como por ejemplo la compra de alimentos) y la gestión del cuidado (cocinar los alimentos para satisfacer la necesidad básica de alimentación de todo el

grupo familiar). Partimos de la base de que la sostenibilidad de la vida humana tiene dos dimensiones: una física, que refiere a la satisfacción de necesidades fisiológicas, y una simbólica, que refiere al componente afectivo y emocional de las personas (ELA, 2014, p. 13).

El cuidado es un trabajo que se realiza los 365 días del año, en el hogar y fuera de él, en el barrio y desde el puesto de trabajo remunerado; crea redes familiares y sociales, ofrece apoyo y seguridad personal y permite la socialización y el desarrollo de las personas. Se trata de tareas diversas relacionadas con los servicios personales, habitualmente con variadas necesidades y absolutamente indispensables para la estabilidad física y emocional de los miembros del hogar (Carrasco, 2001, p. 2).

### **¿A quiénes se cuida?**

Los cuidados directos están destinados a personas que, por su edad o condición de salud, requieren de asistencia para satisfacer las necesidades de sostenibilidad. Nos referimos a niños, niñas, adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad, personas que padecen una enfermedad y también –por motivos estrictamente culturales– varones adultos con capacidades para satisfacer sus propias necesidades.

Cabe destacar que existe en nuestro país una tendencia al envejecimiento de la población y a un aumento de la esperanza de vida; por tanto, las responsabilidades de cuidado para las familias presentan una tendencia creciente.

## ¿Quiénes cuidan?

Detrás de las tareas de cuidado existen relaciones sociales que están atravesadas por construcciones de género en torno a las responsabilidades, roles y funciones que se asignan a varones y mujeres. Históricamente, y con anclaje en la división sexual del trabajo, las tareas vinculadas con lo doméstico-reproductivo fueron establecidas como labores femeninas. En la actualidad, más allá de que la participación laboral remunerada de las mujeres se haya modificado, la responsabilidad de las tareas de cuidado y su desarrollo continúa recayendo en manos femeninas. Madres, abuelas, hermanas, tías, vecinas, amigas y trabajadoras domésticas remuneradas son quienes encarnan y sostienen las innumerables tareas de cuidado que son necesarias para llevar adelante los hogares y el bienestar de sus integrantes.

## ¿Dónde y cómo se cuida? Organización social del cuidado

En la actualidad, el ámbito por excelencia donde se proveen cuidados es fundamentalmente el familiar, como hemos visto, a través del trabajo de las mujeres. Sin embargo, existen otros tres actores importantes en el escenario de los cuidados: los espacios públicos (Estado), los espacios privados (mercado) y los comunitarios. La presencia e interrelación de estos actores componen el cuadro de situación de los cuidados al que se ha denominado *organización social del cuidado* (en adelante, OSC).

En las familias encontramos personas que cuidan y personas cuidadas en el contexto del hogar y el entorno comunitario en el que desarrollan sus vidas. En el Estado se observa un doble rol: por un lado, como proveedor de servicios de cuidado (centros integrales de desarrollo infantil, centros de cuidado de personas adultas mayores,

centros de día para personas con discapacidad, entre otros); por el otro, como contralor a través de normativas y políticas públicas. En el mercado se encuentra la provisión de servicios de cuidado y también el rol del empleador, con capacidad de incidir en la conciliación entre vida familiar y laboral. El modo en que estos actores se interrelacionan fue graficado por Razazi (2007) con el concepto de “diamante del cuidado”, a fin de visibilizar a través de esta figura que la provisión de cuidados es cotidiana y tiene que ver con una relación y un fluir de arreglos, tareas y responsabilidades entre estos actores (ELA, 2014, p. 27) .

La OSC supone –como fuera dicho con anterioridad– un entramado dinámico compuesto por actores, actividades, bienes, servicios y relaciones que, además de contribuir a satisfacer las necesidades más básicas y la reproducción generacional y del sistema social, generan valor económico y marcan la vida cotidiana de las personas. En términos de Irma Arriagada (2011, p.5), la OSC “refiere a la política económica y social del cuidado. Esto es, la forma de distribuir, entender y gestionar la necesidad de cuidados que está en la base del ulterior funcionamiento del sistema económico y la política social”.

Las tareas de cuidado, que actualmente se realizan de manera gratuita en los hogares, también pueden ser ofertadas por el mercado, provistas por el Estado o por organizaciones de la sociedad civil. Sin embargo, continúan dependiendo principalmente del trabajo no remunerado de las mujeres, lo que sucede independientemente de la actividad laboral y social que desempeñen. Este punto constituye el nudo central del análisis que se pretende realizar y que a lo largo de estas páginas se intentará desentrañar. Esta situación genera, por momentos, una constante y creciente tensión que ubica a las

mujeres como exclusivas responsables del sostén de esta nueva organización social del cuidado, que resulta inequitativa y desigual y redundante en un descenso de la calidad de vida y oportunidades para el colectivo femenino.

Es pertinente aclarar que la responsabilidad de las tareas de cuidado que recae sobre las mujeres no es uniforme para todas: la situación socioeconómica, la edad, la condición formal/informal del empleo, la accesibilidad geográfica, el nivel de estudios, la nacionalidad, entre otras condiciones, impacta de manera diferencial en la posibilidad de distribuir cuidados en el interior de los hogares, acceder a servicios públicos de cuidado y, sobre todo, comprar servicios en el mercado.

### **División sexual del trabajo**

El sistema económico moderno impuso una particular forma de organización de las personas, sus tareas, responsabilidades y funciones. Es a partir de la revolución industrial que se impuso un ordenamiento a la vida familiar y laboral, que necesitó de una profunda división de tareas entre varones y mujeres según principios antagónicos: la esfera pública (masculina), centrada en la vida pública, productiva y económica; y la esfera privada y doméstica (femenina), focalizada en el hogar y relacionada directamente con las necesidades de las personas que lo habitan, basada en lazos afectivos y desprovista de cualquier idea de participación social, política o productiva. En esta división, solo el mundo público goza de reconocimiento y valoración social, ocultando, invisibilizando o subvalorando las actividades que se desarrollan en la esfera privada.

Para sostener y legitimar esta tajante división se establecieron patrones culturales de corte biologicista que acuñaron conceptos

vinculados a lo “natural” para diferenciar las actividades que realizan varones y mujeres. Este componente simbólico y cultural define a las funciones reproductivas como naturales de las mujeres, y a la provisión y el sostén de la familia como inherente a los varones. Esta división, si bien nunca se ha presentado de manera explícita en nuestra sociedad, es una construcción social invisibilizada que asigna roles a las personas a partir de su sexo biológico y convierte la diferencia sexual en desigualdad social (INADI, 2005). Así, tanto el trabajo doméstico remunerado como el no remunerado se ha interpretado tradicionalmente como una obligación de las mujeres.

El sistema, la vida comunitaria y las instituciones –tanto públicas como privadas– no se encuentran exentas de la primacía de este ideario. De hecho, la división sexual del trabajo también se proyecta en las normas que regulan los trabajos asalariados. El mercado laboral está pensado, estructurado y ordenado para personas sin responsabilidades familiares, es decir, trabajadores varones plenamente disponibles para el mercado y que cuenten con el aporte de, por lo menos, una persona encargada de las necesidades de cuidado de la familia. Aunque esta concepción nunca ha coincidido plenamente con la vida real de las personas, los puestos de trabajo y la vida familiar se han organizado como si todos los varones trabajaran en el mercado laboral y todas las mujeres se quedarán en la casa. El sistema, con su gran alcance, impone la construcción de las identidades de las personas según el género. De este modo, se llega a creer que las mujeres cumplen su proyecto de vida a través del rol de cuidadoras (madre y esposa) y que los varones hacen lo propio con su trayectoria en la esfera productiva. Esta idea repercute directamente en una subvaloración

de las mujeres en el ámbito del mercado laboral, ya que es vista como una trabajadora inestable cuyo período laboral se concentra, en el mejor de los casos, en tiempo previo al matrimonio y posterior a la crianza de los hijos. El mercado laboral organiza ocupaciones con vistas a esta división sexual de trabajo y los roles de género que allí se distribuyen. En este sentido, los puestos del trabajo doméstico remunerado, la docencia, la enfermería, entre otras ocupaciones, se encuentran muy feminizados y tienden a ser remunerados con salarios muy devaluados, en condiciones laborales precarizadas.

La distribución jerárquica e inequitativa de las tareas de producción y las tareas de cuidado se constituye en uno de los principales ejes de inequidad social entre varones y mujeres en la mayoría de las sociedades.

## Derecho al cuidado sin discriminación

Dar cuenta de los cuidados desde una perspectiva de derechos humanos implica situar la titularidad del derecho en la persona: el cuidado es un derecho humano individual, universal e inalienable que cada persona posee. Este enfoque reconoce en las tareas de cuidado una serie de derechos económicos, sociales y culturales (DESC) consagrados en los diversos instrumentos internacionales. El titular de los derechos al cuidado puede exigir y decidir las opciones en torno al cuidado de manera independiente, aun cuando se necesite la asistencia de otros para alcanzarla. Este

es un elemento fundamental que aporta el enfoque, ya que no vincula el deber o la necesidad de la provisión de cuidados a una situación de vulnerabilidad o dependencia sino que sustenta la provisión en un derecho que debe ser percibido por el hecho de ser persona (Pautassi, 2013, p. 113).

Es importante destacar que como derecho de la persona a ser cuidada y a cuidar, se lo concibe como escindido del trabajo asalariado formal, ya que es inalienable, universal e individual de cada sujeto; indistintamente de su género, su situación socioeconómica, su edad, su etnia o cualquier otro motivo. El derecho a cuidar, a ser cuidado y al autocuidado implica un conjunto de obligaciones positivas que se inscriben en la provisión de los medios para poder cuidar, recibir cuidados, y que estos se lleven adelante en un marco que garantice una igualdad respetuosa de las diferencias. En este sentido, el derecho de una persona a ser cuidada se encuentra relacionado con el derecho a un nivel de vida adecuado, que incluye alimentación, vestimenta, cultura, tiempo libre, trabajo, vivienda, cuidado médico, servicios sociales, seguridad social, entre otras cosas, y el derecho de la persona que cuida guarda relación con el derecho a elegir si se desea o no cuidar de manera no remunerada en el contexto familiar (Pautassi, 2007).

Reconocer el derecho universal al cuidado es el primer paso para distribuir el cuidado entre los miembros de una sociedad y evitar que recaiga exclusivamente en manos de mujeres. Implica reconocer un derecho de todos y todas que distribuye obligaciones, ya que explicita una relación directa entre el derecho, el empoderamiento de sus titulares, las obligaciones y la garantía para su ejercicio.

## **La discriminación como impedimento para el ejercicio de los derechos de las mujeres**

La discriminación hacia las mujeres tiene su basamento en la creencia –muchas veces oculta, invisibilizada o naturalizada– de que las mujeres son inferiores a los varones. Esto tiene su anclaje en una construcción sociocultural e histórica que asigna determinados roles, atributos, funciones y responsabilidades a las personas a partir del sexo biológico y que convierte la diferencia sexual en desigualdad social, estableciendo una jerarquía según la cual todo lo masculino es valorado como superior respecto de aquellos atributos considerados femeninos (INADI, 2005). Esto implica que varones y mujeres no ocupen el mismo lugar, ni sean valorados/as de la misma manera, ni tengan las mismas oportunidades, ni se les brinde un trato igualitario en nuestra sociedad, y que las mujeres queden relegadas a una situación de subordinación.

En la actualidad esta forma de entender y mirar al mundo se constituye como hegemónica y tiene implicancias negativas en la vida cotidiana de todas las mujeres y de toda la comunidad, dado que la priva de la participación plena de más de la mitad de su población. Resta aclarar que si bien esta visión es la hegemónica no quiere decir que sea la única ni que no pueda cuestionarse. No se trata de algo inherente a la naturaleza sino que constituye el paradigma cultural que logró imponerse en un determinado momento histórico por ser favorable a un determinado sistema político y económico y, por lo tanto, puede ser modificada, superada y reemplazada.

# Crisis del sistema de cuidados

En los últimos años se han dado algunas modificaciones sociodemográficas que están alterando sustantivamente la relación entre el cuidado y las personas que lo realizan.

## **Cambios sociales y demográficos**

En primer lugar, se registra un aumento a nivel global de la esperanza de vida, y Argentina no es la excepción. El Censo Nacional de Población, Vivienda y Hogares del 2010 da cuenta del proceso de envejecimiento de la población y de un achicamiento de la base piramidal poblacional (donde se encuentran niños, niñas y adolescentes). Es decir, la esperanza de vida ha crecido sustantivamente en los últimos años, ubicándose actualmente en los 79 años para las mujeres y 71 años para los varones (Ministerio de Salud, 2012, p. 3). La proporción de personas adultas mayores en Argentina supera el 10 % (INDEC, 2011, p. 7) de la población y esto conlleva un aumento de la demanda de tiempo y servicios para su atención en los hogares.

En segundo lugar, en los últimos años se han producido profundas transformaciones demográficas en la sociedad argentina que alteran la organización interna en torno a la oferta y demanda de cuidado. Tomando en cuenta las estadísticas censales, se evidencia una reducción del tamaño medio de los hogares. Esto obedece, entre otros factores, a que se han ido modificando pautas relativas a la maternidad (disminución de la cantidad de hijos/as que se procrean y aumento de la edad media de reproducción).

Asimismo, se observa una tendencia hacia la diversificación de las composiciones familiares. Si bien el hogar nuclear es la

forma de organización predominante con un 65,7 %, su presencia disminuye en hogares con jefaturas femeninas donde prevalecen otras composiciones familiares: familias unipersonales, extendidas y compuestas. También se evidencia una mayor presencia de hogares con dos proveedores/as de ingresos y un aumento significativo de las mujeres jefas de hogar como único ingreso. Esto crea nuevas combinaciones en la inserción laboral de las mujeres y la visible necesidad de adoptar nuevas estrategias de cuidado en los hogares.

De todas maneras, el factor clave en la crisis de cuidados lo constituye la creciente participación de las mujeres en el mercado laboral. Entre los años 1990 y 2000, la tasa de participación femenina se incrementó casi ocho puntos porcentuales: pasó de 43,2 % a principios de los años noventa, a 50,8 % en el año 2002 (OIT, 2010, p. 23). En el último trimestre de 2016, la tasa se ubicó en 47,2 %, mientras que la tasa de participación masculina arrojó un porcentaje de 69,7 %.<sup>2</sup>

Esta salida al empleo y a la vida pública de las mujeres se ha desarrollado, como hemos visto, sin que se haya alterado en forma sustancial la distribución de la carga de las tareas domésticas y de cuidado dentro de los hogares. Ello conlleva a que los actuales arreglos y la distribución de las tareas de cuidado se realicen mayoritariamente entre los/as integrantes del colectivo de las mujeres para poder cubrir las demandas que estas actividades generan. Mayoritariamente, el entramado y la organización de las mujeres que integran las familias (abuelas, tías, hijas mayores) son el primer soporte para la distribución de estas tareas. También funcionan las organizaciones comunitarias o barriales y los servicios

---

<sup>2</sup> INDEC-EPH, Tasa de Actividad, empleo, desocupación y subocupación de la población de 14 años y más por sexo. Total de aglomerados urbanos. Tercer trimestre de 2016.

de provisión de cuidados que presta el Estado, pero la oferta aún no es lo suficientemente amplia para cubrir la gran demanda que los factores mencionados han ido generando. Asimismo, los hogares de clase media y alta suelen contratar y organizar el cuidado a través de la contratación del servicio doméstico remunerado.

### **Los cuidados y las diferentes formas de ser familia**

Otro de los procesos socioculturales que han impactado en las nociones y en la organización de las familias es la mayor visibilidad y reconocimiento de derechos de aquellas configuraciones familiares que no se corresponden con el paradigma de la heterosexualidad; es decir, las familias compuestas por parejas de mujeres lesbianas, de varones gays o integradas por personas trans, independientemente de su orientación sexual. En este sentido, cabe insistir en que la noción de familia no siempre ha significado lo mismo ni ha sido representada de la misma manera, sino que, por el contrario, en cada período se disputa lo que se entiende por familia y cómo debe ser organizada. Con esto, se intenta enfatizar en el carácter social, histórico, variable y mutable de la institución familiar. El concepto de *familia*, tal como lo entendemos, es una construcción cultural y los lazos e interacciones familiares han adoptado diferentes formas a lo largo de la historia.

Lo que hoy se conceptualiza como *diversidad familiar* ha existido siempre, ya que las formas de encuentro y permanencia dentro de un ámbito familiar fueron y son múltiples. Con relación a ello, debemos reparar en que es inexacto aludir a las modalidades familiares no hegemónicas en términos de *nuevas familias* o *nuevos tipos de familia*. Lo que podemos caracterizar como novedoso no está en la diversidad contemporánea de los lazos familiares sino en

la visibilidad y la legitimidad que la nueva normativa –las leyes de matrimonio igualitario (Ley 26.618) y de reproducción asistida (Ley 26.862)– otorga a esa diversidad. Si se analiza este proceso desde una perspectiva dialéctica, también es necesario reconocer que la institucionalización de la diversidad sexual y afectiva en la agenda del Estado, articulada con la retórica de los derechos humanos, crea un clima social habilitante para el desarrollo de la diversidad familiar.

Según los datos del Censo 2010 realizado por el INDEC, en el país hay 24.228 hogares compuestos por parejas del mismo sexo, 4960 de ellos integrados por mujeres a cargo de hijos e hijas. Para analizar estas cifras, hay que tener en cuenta que se considera que constituyen un subregistro por cuanto el matrimonio igualitario se había legislado apenas algunos meses atrás y todavía no había alcanzado la difusión y el reconocimiento con los que cuenta en la actualidad. Sin embargo, esto no se traduce instantáneamente en inclusión e igualdad; es necesario trabajar para que la sociedad incorpore en su funcionamiento el reconocimiento de la igualdad jurídico-normativa y les facilite a todas las familias el acceso a todos los ámbitos con los mismos derechos: a las licencias o permisos por matrimonio, a los registros de parejas de hecho, a los permisos por enfermedad o visita médica del cónyuge o pareja y familiares, a las ayudas sociales reconocidas en convenios, a las licencias relacionadas con la maternidad o paternidad, cuidado de las personas mayores de la familia o personas dependientes a cargo del trabajador/a, etc.

La legislación relativa a matrimonios y filiación de familias integradas por personas del mismo sexo no solo cuestiona la heteronormatividad de la familia, sino también la idea de la complementariedad entre los géneros y la división sexual del trabajo.

Esta normativa comparte el espíritu de los Principios de Yogyakarta, que en su Principio 24 expresa: “Toda persona tiene el derecho a formar una familia, con independencia de su orientación sexual o identidad de género. Existen diversas configuraciones de familias. Ninguna familia puede ser sometida a discriminación basada en la orientación sexual o identidad de género de cualquiera de sus integrantes” (CIJ, 2007, p. 29).

Es interesante repensar las nociones de familia con un enfoque en los lazos, “que se relacionan voluntariamente en lo cotidiano, para vivir una relación directa, auténtica y responsable en términos de cuidado, educación y afecto” (Tarducci, 2013, p. 124).

## El sistema de cuidados en números

### **Encuesta de Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo**

La Encuesta de Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo (EUT) constituye el primer relevamiento de cobertura nacional que permite dar cuenta de las actividades productivas no remuneradas que se realizan en los hogares, así como también conocer cómo estas se distribuyen entre los miembros de los hogares de acuerdo con su sexo. Realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) durante el tercer trimestre del año 2013, la encuesta es de alcance nacional urbano y, según la representación de la muestra, abarca el 90 % de la población argentina, siendo su tamaño de cobertura de 46.000 viviendas. Con respecto a la metodología, el cuestionario de la EUT fue diseñado para captar la participación de las personas de 18 o más años de edad en diversas formas de

trabajo que se dan fuera del mercado de bienes y servicios; también registra el tiempo dedicado para cada forma de trabajo según su correspondiente período de referencia: el día anterior a la entrevista para las formas de quehaceres domésticos, de apoyo en actividades escolares y de cuidados de personas (INDEC, 2013, pp. 1-4).

Para el estudio, el trabajo doméstico no remunerado se define como todas aquellas actividades no remuneradas realizadas a fin de prestar servicios para uso final propio en el hogar. Comprende los quehaceres domésticos (limpieza de la casa; aseo y arreglo de ropa; preparación y cocción de alimentos; compras para el hogar; reparación y mantenimiento del hogar) y las actividades de cuidado, instrucción y formación de los niños y niñas del hogar; cuidado de personas que padecen una enfermedad y de adultos/as mayores que son miembros del hogar.

Uno de los datos más significativos que arroja el estudio es que, a nivel nacional, el 76,4 % del tiempo total dedicado al trabajo doméstico no remunerado lo realizan las mujeres. Respecto de la distribución a nivel federal, se observa cierta homogeneidad en las diferencias que existen entre varones y mujeres en cuanto a la dedicación del tiempo, siendo San Juan la provincia que distribuye de manera menos equitativa las responsabilidades en los hogares y Tierra del Fuego la provincia con mayor participación de los varones en el trabajo doméstico.

## **Distribución porcentual del tiempo dedicado al trabajo doméstico no remunerado según sexo, por jurisdicción. Población de 18 años y más. Total nacional urbano. Tercer trimestre de 2013**

Fuente: INDEC. Encuesta sobre Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo.

Si la distribución se analiza por grupos etarios, se observa que en todos los grupos las mujeres participan casi el doble de horas que los varones en las tareas domésticas no remuneradas. Sin embargo, las diferencias en la distribución se incrementan entre la población joven (18 a 29 años). Esto da cuenta de que, contrariamente a lo que podría pensarse, las generaciones más jóvenes no están modificando considerablemente sus pautas de participación.

## **Tiempo promedio de horas por día dedicado a trabajo doméstico no remunerado según sexo y grupos de edad. Total Nacional Urbano. Tercer trimestre de 2013.**

Fuente: Elaboración propia sobre la base del INDEC. Encuesta sobre Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo.

Con respecto a la situación conyugal, se observa que la mayor dedicación corresponde a las mujeres unidas y/o casadas, mientras que las mujeres que menos tiempo dedican a estas tareas son las viudas. Entre los varones el tiempo promedio es similar en los casados, los viudos y los separados, mientras que se evidencia un notable descenso entre los solteros.

**Tiempo promedio de horas por día dedicado al trabajo doméstico no remunerado según sexo y situación conyugal. Total nacional urbano. Tercer trimestre de 2013.**

Fuente: Elaboración propia en base a INDEC Encuesta sobre Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo.

Si se toma como variable el nivel educativo alcanzado, los datos reflejan que las mujeres destinan, en promedio, el doble del tiempo que los varones, manifestando un leve descenso en la población con formación superior y universitaria.

## **Tiempo promedio dedicado según nivel educativo y sexo. Total nacional urbano. Tercer trimestre de 2013.**

Fuente: Elaboración propia en base a INDEC. Encuesta sobre Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo.

Fuente: Elaboración propia sobre la base del INDEC. Encuesta sobre Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo.

En el cuadro que continua se evidencia el aumento sustantivo del tiempo dedicado a las tareas domesticas en hogares con niños/as menores de seis años. El trabajo de las mujeres casi se duplica mientras que el tiempo de los varones evidencia un moderado aumento.

**Tiempo promedio dedicado según presencia de menores de 6 años y sexo. Total nacional urbano. Tercer trimestre de 2013.**

Fuente: Elaboración propia sobre la base del INDEC Encuesta sobre Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo.

A continuación se observa que la distribución de tareas dentro del hogar no se ve modificada a pesar del nivel de ocupación de sus miembros. Las mujeres no ocupadas destinan una jornada laboral de casi siete horas al trabajo doméstico no remunerado y las ocupadas aproximadamente una hora menos, mientras que en los varones la dedicación del tiempo prácticamente es la misma estén o no ocupados.

## **Tiempo promedio de horas por día dedicado a trabajo doméstico no remunerado según condición de actividad y sexo. Total nacional urbano. Tercer trimestre de 2013.**

Fuente: Elaboración propia sobre la base del INDEC. Encuesta sobre Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo.

El cuadro que sigue da cuenta de una mayor carga de horas en tareas domésticas no remuneradas en mujeres con una carga laboral de 34 horas semanales. Al respecto, debemos considerar que la posibilidad de tener mayor carga laboral remunerada está supeditada a la cantidad de tiempo que destinan las mujeres en los hogares.

## **Tiempo promedio de horas por día dedicado a trabajo doméstico no remunerado según sexo y horas semanales de trabajo remunerado. Total nacional urbano. Tercer trimestre de 2013.**

Fuente: Elaboración propia sobre la base del INDEC Encuesta sobre Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo.

En conclusión, puede advertirse la existencia de profundas desigualdades en las relaciones entre los sexos, que sustentan esta desigual distribución del tiempo dedicado al trabajo doméstico no remunerado. La dedicación de un promedio de siete horas diarias por parte de las mujeres para poder llevar adelante las tareas mencionadas –independientemente de la ocupación, el nivel educativo alcanzado, la situación conyugal u otras variables que no han sido aquí desarrolladas– resulta un factor condicionante a la hora de analizar las oportunidades de una participación igualitaria en la vida laboral y social de las mujeres.

## Mapa nacional de la discriminación

Como se dijera anteriormente, en el año 2013 el INADI presentó el *Mapa de la Discriminación en Argentina*, cuyo objetivo fue relevar y analizar las percepciones, representaciones y experiencias relativas a la discriminación a nivel nacional y en cada uno de los territorios provinciales. Dicho estudio se realizó sobre la base de una muestra nacional de 14.800 casos, con investigaciones locales en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y en las 23 provincias de la Argentina, y abarca un rango etario poblacional de entre 18 a 74 años de edad. Según los resultados de esta investigación, es posible apreciar que el 82 % de las personas encuestadas le asigna una alta o mediana importancia a la problemática de la discriminación. Por otro lado, del gráfico 11.1 surge que existe una mayor conciencia por parte de la población femenina respecto del problema de la discriminación.



Con respecto a la percepción que manifiestan las personas encuestadas sobre el nivel de discriminación hacia las mujeres según sexo, se puede observar que un 48 % de las mujeres considera que se las discrimina mucho o bastante, mientras que el porcentaje de varones asciende al 40 %.

Con relación a las experiencias de discriminación que declaran las mujeres encuestadas, el 35 % manifiesta haber sufrido discriminación alguna vez. Sobre los tipos de discriminación sufridos por las mujeres, el siguiente cuadro identifica el nivel socioeconómico y las cuestiones estéticas como los motivos de discriminación más frecuentes.

Respecto de los ámbitos de discriminación donde ocurren los actos discriminatorios hacia las mujeres, se observa al educativo y al laboral como los más destacados.

Si se analiza la discriminación en el ámbito laboral según el género, se observa que el 64 % de las mujeres manifiesta haberla sufrido. El 36 % restante corresponde a los varones.

El siguiente cuadro se realizó en base a encuestas realizadas a mujeres. De este modo, se condensan los ámbitos en que han vivido experiencias de discriminación por el hecho de ser mujer.

El ámbito en el cual se sufrió más discriminación por ser mujer es el laboral, con el 61 % de las respuestas (INADI, 2013, pp. 127-131). Este dato se encuentra en estrecha relación con el desarrollo de este documento, dado que el laboral es el ámbito por excelencia donde se ponen en juego prácticas y actos discriminatorios que reproducen desigualdades, segregaciones y obstáculos en la vida de las mujeres.

## Discriminación en el mercado laboral

Como hemos visto, la división sexual del trabajo y la distribución de roles productivos para los varones y reproductivos para las mujeres conlleva implicancias directas en la participación femenina en la vida laboral, en todos sus aspectos: el desempeño, la retribución, los ascensos, entre otros. Esto genera una situación de desigualdad de oportunidades respecto de los varones en el mundo del trabajo. Las desigualdades en materia de empleo tienen un aspecto muy relevante que es la desigualdad de la oferta, ya que las mujeres –especialmente las mujeres con hijos/as–, continúan siendo las principales responsables de las tareas reproductivas y domésticas.

De acuerdo a los últimos datos laborales producidos por el INDEC, la tasa de actividad laboral de las mujeres es 47,3 puntos mientras que los varones se ubican en 69,8 puntos. El acceso al empleo (registrado) femenino es de 43 % mientras que para los varones es de 64,2 % con una persistente brecha de género de 21 puntos. Por lo tanto esta realidad dista mucho de una paridad en la participación laboral ya que aún persiste una brecha de 25 puntos con respecto a la

fuerza de trabajo masculina.<sup>3</sup> Las tasas de desempleo son mayores para las mujeres y alcanza un 10,2 % para el segundo trimestre de 2017 (EPH-INDEC). En las grandes ciudades como La Plata, Mar del Plata y Rosario se encuentran picos de 14,1 %, 13,9 %, 10,9 %, respectivamente. El dato más alarmante es que las jóvenes menores a 29 años representan una tasa del 20,1 % (esto significa que 1 de cada 5 mujeres en la población económicamente activa quiere trabajar y no puede conseguir hacerlo) cuando el promedio nacional de la tasa de desempleo es del 9,2 %.

El cuadro que se presenta a continuación evidencia que, si bien se ha producido un crecimiento sostenido de la participación de las mujeres en los ámbitos productivos, en especial de aquellas con responsabilidades familiares, en la actualidad continúan participando laboralmente menos que los varones. Según la OIT (2009), las diferencias de participación laboral que tienen las mujeres con hijos/as respecto de aquellas que no son madres se relacionan con las desventajas por la maternidad en el ámbito laboral, en la Argentina. La presencia de hijos/as en el hogar, sobre todo si son pequeños/as, es un factor que históricamente ha obstaculizado la participación de las mujeres en el mercado laboral. De acuerdo con el informe del PNUD (2014) que analiza las tasas de participación laboral de las mujeres madres y no madres, se evidencia un crecimiento sustantivamente mayor de la participación de las madres, pero continúa siendo mucho más significativa la participación de las que no lo son.

---

3 Población de 14 años y más. Tasas de actividad, empleo, desocupación abierta y subocupación por grupos de edad y sexo (por cien). Total de aglomerados urbanos. Segundo y tercer trimestre de 2016. INDEC. Elaborado en base a la Encuesta Permanente de Hogares.

**Tasas de participación laboral de mujeres madres y no madres.  
Total aglomerados urbanos, mujeres de 19 a 49 años, 1996, 2006  
y 2012.**

Fuente: EPH, 1996, 2006 y 2012.

Las responsabilidades familiares y la tensión entre el trabajo y la familia constituyen elementos clave en las desventajas respecto de la participación laboral, que además se traducen en una calidad inferior de empleo y en menores ingresos percibidos por las mujeres.

## Segregación horizontal y vertical

El mundo laboral no resulta ajeno a la construcción histórica y cultural inequitativa que asigna roles y atributos diferenciales y excluyentes a mujeres y varones. Las relaciones en el mundo del trabajo producen y reproducen las inequidades y las situaciones de discriminación en perjuicio de las mujeres y de los atributos asociados a la femineidad. Por el lado de la demanda del mercado de trabajo existen al menos dos ejes significativos de desigualdad por motivos de género. El primero es la segregación ocupacional (tanto vertical como horizontal); el segundo, la discriminación salarial o diferencia de ingresos por igual tarea. La segregación horizontal/ocupacional implica la asignación de mano de obra femenina en puestos laborales que requieren calificaciones y conocimientos definidos social y culturalmente como femeninos. Esta distribución, que convierte la diferencia sexual en desigualdad social, tiene impacto real y visible en las ocupaciones, haciendo que las tradicionalmente femeninas sean las actividades de cuidado como: servicio doméstico, enseñanza, cuidado de la salud y las actividades de secretariado, como así también tareas de servicios, administración y recursos humanos. Esta situación se observa con mayor claridad en segmentos de la economía más tradicionalmente masculinizados como la minería, la construcción y el transporte, en los que la representación femenina es del 6,54 %, 5,9 % y 18,5 %, respectivamente (MTEySS, CTIO-Género, 2017; p. 5).

Uno de los rasgos más notorios es el patrón ocupacional segregado verticalmente, que distingue en Argentina a varones y mujeres en su inserción en puestos de decisión. En 2015, los puestos directivos son ocupados en un 72 % por varones y en un 28 % por mujeres. (PNUD, 2014, p. 15).

Según datos publicados por la CTIO-Género en 2017, la participación femenina en los puestos de dirección y jefatura (presidencia, dirección y gerencias) llega al 34 %.

Esta segregación vertical conlleva múltiples dificultades que acarrearán las mujeres en su desarrollo y sus carreras laborales. Las responsabilidades familiares únicamente en manos femeninas son, sin duda, uno de los principales obstáculos para una participación competitiva de las mujeres en puestos de jerarquía que requieren disposición horaria de tiempo completo.

### **Participación en puestos de decisión. Segundo trimestre 2015.**

Fuente: CTIO-Género, 2017, pag.15.

También circulan estereotipos de género en los entornos laborales que cercenan posibilidades, como es la falsa creencia de que las mujeres presentan dificultades para poder gestionar y coordinar grupos, mal manejo del poder o inestabilidad emocional que opera en contra de la racionalidad necesaria para el ejercicio de estas posiciones. Las mujeres aparecen como más “blandas”, “inseguras” y “atentas a las necesidades personales de su equipo”.

## Discriminación salarial

La diferencia entre las remuneraciones de varones y mujeres por iguales tareas, responsabilidades y formación constituye aún una práctica laboral que se sostiene y provoca profundas desigualdades por motivos de género en el ámbito laboral. En el mes de febrero de 2015, la OIT presentó el *Informe mundial sobre salarios 2014/2015: Salarios y desigualdad de ingresos*, en el que se mencionan como factores que sostienen la disparidad salarial la significativa infravaloración del trabajo de la mujer en el mercado, producto de la segregación laboral basada en el género, como así también la sostenida percepción de la mujer como económicamente dependiente. Asimismo, algunos estudios dan cuenta de que la discriminación y segregación ocupacional del mercado de trabajo es un fenómeno relacionado con un trato diferente a dos personas igualmente productivas en sentido material y físico, solo por sus características de género observables. Este tratamiento diferencial puede observarse en niveles salariales (discriminación) y en diferentes demandas para sus servicios del trabajo (segregación) (Esquivel, 2012, p. 3).

En tal sentido, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2014) sostiene que la brecha salarial constituye una paga menor a las mujeres por un igual trabajo o un trabajo distinto pero con el mismo valor. Además, estas diferencias salariales se profundizan cuanto más femenina sea considerada la ocupación.

La brecha de ingresos entre 2004 y 2013 de los ocupados y las ocupadas por sexo bajó (del 27,8 % al 23,9 %). Sin embargo, encontramos que en 2014 la brecha de ingresos entre varones y mujeres para cargos registrados se ubica en 19,1 %, y en 37,2 % para trabajos no registrados.

En el siguiente cuadro –elaborado en base a la Encuesta Permanente de Hogares– se observa que mientras que un varón adquiere 100 % de un salario, una mujer profesional solo adquiere un 74,2 %, una técnica 82,7 %, una trabajadora operativa 80,8 % y una trabajadora no calificada 64,4 %.

Fuente: INDEC

Es interesante destacar que también existe una brecha salarial basada en las diferencias entre las asalariadas madres y no madres (sin hijos o hijas a cargo). Se trata de la brecha salarial basada en la maternidad, la cual implica que las primeras deban enfrentar una sanción salarial que se superpone a la brecha salarial de género. Según los últimos datos disponibles en la Argentina y procesados por la OIT, en el año 2016, a nivel local, dicha brecha alcanzó el 16,8 %, por lo que las madres perciben en promedio el 83,2 % del sueldo de las que no son madres.

### **Las ofertas laborales como posibles causales de segregación**

En virtud de las denuncias y consultas recibidas, el INADI (2009) efectuó un relevamiento de avisos clasificados publicados por diarios de distribución masiva y sitios web dedicados a difundir ofertas de empleo. De un total de 3668 avisos relevados, se detectó que el 54 % se dirigen a un género en particular: tanto por la indicación específica del sexo o por estar redactados en género masculino o femenino. De este 54 %, un 73 % de los avisos se dirigen al género masculino, ya sea por indicación específica o por el género en que están redactados, mientras que 27 % de los avisos se dirige al género femenino. Un 22 % de los avisos incluyen límites etarios. De estos, un 74 % está dirigido a personas menores de 40 años. Tan solo un 11 % de los avisos no contienen criterios discriminatorios –o al menos no permiten la identificación–.

El estudio realizado comparó estos datos con la Encuesta de Indicadores Laborales del MTEySS y observó un incremento del empleo del 26 %, con una brecha importante entre los géneros: el 67 % de las incorporaciones fueron masculinas y el 33 % femeninas.

Solamente en empresas de servicios comunales, sociales y personales las mujeres ocupan la mayoría de los puestos de trabajo (63 %). Por otra parte, estas actividades concentran el 49 % del empleo femenino total (INADI, 2009).

### **Mitos y prejuicios sobre los costos de la mano de obra femenina**

Existe un conjunto de conceptos, con escaso soporte en datos estadísticos, sobre los costos diferenciales que insume emplear a una mujer en lugar de un varón. Este ideario discriminatorio se encuentra fuertemente asociado a la arraigada idea que pondera desfavorablemente los costos por maternidad, nacimiento y la atención infantil. Sin embargo, esta concepción se encuentra estrechamente vinculada al desconocimiento de que los costos por las licencias maternales (45 días anteriores y 45 días posteriores al parto, artículo 177 de la Ley de Contrato de Trabajo) y los gastos médicos asociados que recibe la empleada están conferidos por el sistema de la seguridad social (Ley 24.714, Régimen de Asignaciones Familiares). La legislación laboral argentina garantiza la estabilidad durante la gestación, reconociendo una indemnización especial en caso de despido (artículos 177 y 178).

Luego de la reincorporación, la madre trabajadora dispone de dos descansos diarios por lactancia (de media hora cada uno por día) durante un año. Es necesario considerar que los costos y la cobertura de la protección por el embarazo, parto y puerperio son pagados por la seguridad social; así como el salario de la trabajadora durante el permiso de maternidad es pagado por la empresa a cuenta del sistema de seguridad social (ANSES), bajo la forma de compensación de sus propias obligaciones contributivas:

Las empresas pagan estas contribuciones mensualmente en forma indiferenciada, tanto por las mujeres como por los varones, con o sin hijos/as, justamente para evitar discriminación en el empleo contra la mujer (o el trabajador con hijos/as para las otras asignaciones). El pago por maternidad se financia con estos recursos de la seguridad social, actuando para esta finalidad como un fondo compensador. Por lo tanto, el pago de la licencia de maternidad no agrega nada al costo laboral de la mujer, por encima de lo que son sus componentes regulares y similares al de los varones. (Abramo & Todaro, 2002, p. 68).

Sin embargo, el sistema de licencias y compensaciones del régimen laboral para el cuidado de niños/as está asociado a la trabajadora. Las licencias paternales, como la atención de niños, niñas y adolescentes por salud, educación y otros sucesos no están vinculadas con los trabajadores varones.

## Distribución del cuidado: producción y reproducción de desigualdades sociales

Como ya se ha expresado, las formas en que se organizan las responsabilidades sobre las tareas de cuidado (generalmente realizadas por mujeres) impactan en la inserción laboral, en las posibilidades de desarrollo y en el acceso a condiciones laborales dignas y a una remuneración adecuada. Pero, además, es necesario reconocer cómo impactan en la vida de las mujeres en contextos

sociales desfavorecidos o en situación de pobreza las posibilidades de realizar arreglos para la provisión de los cuidados en sus hogares y la conciliación con su participación laboral. En este sentido, el hecho de que las mujeres sean las mayores responsables de las tareas domésticas y reproductivas conlleva fuertes desigualdades entre los géneros, pero sobre todo por nivel socioeconómico.

### **El proceso de feminización de la pobreza**

Las mujeres en situaciones socioeconómicas desfavorables no poseen los recursos monetarios suficientes para poder pagar servicios de cuidado (trabajo doméstico remunerado, guarderías, jardines, etc.). Por ello, las posibilidades de realizar arreglos quedan restringidas a la organización que puedan llevar a cabo las mismas mujeres dentro de las familias, a las estrategias y la organización comunitaria o a los servicios de cuidado públicos. Mujeres en contextos de pobreza, con hijos/as a cargo y en muchos casos jefas de hogar, tienen grandes dificultades para poder conciliar esta doble responsabilidad, y generalmente quedan expuestas a obtener trabajos precarizados, mal remunerados, con baja o nula protección social y con alta inestabilidad. Muchas mujeres se encuentran con grandes dificultades para delegar responsabilidades de cuidado y, en virtud de ello, ven restringidas sus posibilidades de obtener un empleo y, por tanto, mejorar sus condiciones de vida y bienestar. Las opciones para la supervivencia en estos casos son el mercado informal, trabajos comunitarios o el ingreso a través de programas de transferencia o planes sociales.

De hecho, muchas de las referencias que se realizan a la población que ni trabaja ni estudia están ocultando un dato significativo: la mayoría de estas personas son mujeres jóvenes

pobres, con hijos/as pequeños/as a cargo que realizan trabajo doméstico no remunerado por una carga horaria similar o mayor a una jornada de trabajo. Lejos del imaginario de jóvenes vinculados al consumo problemático de drogas y actividades delictivas, más del 75 % de esta población son jóvenes mujeres que realizan un trabajo silencioso, invisibilizadas, al cuidado de niños/as que aún no están en edad escolar (CIPPEC, 2014).

Es importante recordar que el trabajo doméstico no tiene retribución económica alguna, tiene continuidad sin descanso de fines de semana o vacaciones, impide la movilidad para la participación y tiende a excluir del ejercicio de ciudadanía (CEPAL, 2001, p. 23). En este sentido, Valeria Esquivel (CIPPEC, 2014, p. 3) sostiene:

Existe consenso, y evidencia empírica que lo soporta, que las elevadas cargas de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado que asumen las mujeres, en gran medida como consecuencia de una desigual distribución de las mismas al interior de los hogares, constituye un freno a su participación laboral. En muchos casos, estas elevadas cargas las empobrecen, tanto en términos de la falta de oportunidades de generación de ingresos como de su pobreza de tiempo.<sup>4</sup>

El tiempo que las mujeres destinan a las actividades no remuneradas se traduce en jornadas de trabajo diarias más largas; lo que es conocido como la doble jornada laboral, es decir, la que se desarrolla en el ámbito privado como trabajo remunerado sumada a la de trabajo doméstico no remunerado e invisibilizado. Esta realidad afecta más intensamente a aquellas mujeres que no pueden pagar

---

4 <http://cippec.org/priorizarlaequidad/entrevista-a-valeria-esquivel/>

servicios de provisión de cuidados. Por tanto, esto incrementa las dificultades para conciliar la vida laboral y familiar, reduce el tiempo dedicado al descanso, al ocio, a las actividades recreativas, a la sociabilidad y a la participación política.

El acceso a la prestación de servicios públicos de cuidado y de cobertura universal constituye una herramienta fundamental para fomentar la igualdad en el bienestar de las personas que cuidan y de las que requieren cuidados. Existe una fuerte vinculación entre el acceso a tales servicios y las posibilidades de mejorar las condiciones de vida y superar las vulnerabilidades y reducir la pobreza. Algunas experiencias de guarderías y jardines de infantes, centros de cuidado infantil, proyectos de provisión de cuidados sindicales, comunitarios, jardines de cosecha, etc., son algunos de los ejemplos que favorecen la conciliación (se desarrollarán más adelante).

Resulta necesario evidenciar la relación entre la organización social y económica, la vida cotidiana de las personas y la reproducción de la pobreza. En especial, en cuanto a la organización social de las tareas de cuidado, la vida cotidiana de las mujeres y la pobreza que las afecta. No es posible intentar combatir el empobrecimiento y la exclusión social sin tener en cuenta la asignación desigual de las tareas de cuidado. Para combatir la pobreza de las mujeres es necesario modificar las causas estructurales que establecen las responsabilidades femeninas en el trabajo doméstico y del cuidado de la familia. De esta forma, no solo se incide en la calidad de vida, en las oportunidades de empleo, desarrollo personal y profesional de las mujeres, sino también en el bienestar de las personas a su cargo, sobre todo en los casos en que son jefas de hogar.

En el informe *Panorama social de América Latina* (CEPAL, 2009), se reconoce que el modo en que actualmente las sociedades

latinoamericanas organizar el cuidado de sus miembros es una fuente de desigualdad social y de género, e incluso de reproducción de la pobreza. La desigual distribución social del cuidado encorseta a las mujeres limitando su autonomía y capacidades y, en la caso de las mujeres con menores recursos económicos, contribuye a profundizar la pobreza.

### **La dimensión trasnacional: cadenas globales de cuidado**

Como ha sido expuesto, nos encontramos ante una crisis de los cuidados que ha implicado ciertas modificaciones en la dinámica de realización de las tareas de cuidado: mientras que en algunos casos esta situación ha llevado a que muchas mujeres afronten una doble (o triple) jornada de trabajo, otros hogares –aquellos cuyos ingresos así lo permiten– han recurrido a la externalización de estas tareas, mayormente por la vía privada dada la ausencia de servicios públicos que lo aborden.

A este fenómeno se le suma el de la feminización de las migraciones, que en nuestra región se ha acentuado particularmente a partir de los procesos de ajuste económico iniciados en las décadas de los setenta y ochenta. Esto ha provocado que las tareas de cuidado en los países de destino se externalicen por la contratación de mujeres migrantes, muchas veces expuestas a situaciones de vulnerabilidad por la ausencia de políticas que regulen su situación, siendo así contratadas en condiciones que no pueden negociar. Asimismo, en los países de origen también se ha producido una reorganización de las tareas de cuidado, ya que, al migrar, las mujeres que realizaban esas tareas en sus propios hogares deben delegarlas, mayormente en el trabajo no remunerado de otras mujeres (familiares y vecinas, entre otras).

La noción de *cadena globales de cuidado* pretende dar cuenta de esa dinámica de transferencia de dichas tareas, que se sostienen sobre trabajo precarizado o directamente no remunerado y que se asienta sobre relaciones sociales de poder sustentadas en el género, el origen nacional y la situación socioeconómica, generando situaciones de desigualdad y discriminación.

## El cuidado en la agenda pública

### **Conciliación entre la vida laboral y la vida familiar**

La conciliación de la vida laboral y familiar alude a la posibilidad de compatibilizar el trabajo remunerado, formal o informal, con aquellas tareas doméstico-reproductivas que insumen las responsabilidades personales y familiares. Abordar esta tensión supone, en principio, reconocer la necesidad de una articulación. Para esto, es necesario relacionar ámbitos que en la actual organización social de las tareas de cuidado habitualmente se piensan de manera disociada: el ámbito personal, el familiar y el laboral. La falta o escasa conciliación de estos espacios afecta de manera desigual el goce efectivo de los derechos humanos por parte de todas las personas, tanto de quienes cuidan como de las personas que son cuidadas. Por ejemplo, existen diferencias entre quienes poseen empleo formal y cuentan con todos los derechos laborales referidos a licencias parentales y quienes se desarrollan en la informalidad laboral y no cuentan con estos reconocimientos.

En Argentina se están produciendo ciertos debates en torno a la necesidad de implementar ciertas acciones vinculadas al reconocimiento de derechos establecidos en la normativa existente, especialmente en lo que respecta al tiempo de determinadas

licencias, los servicios de guarderías en el lugar de trabajo, las salas de lactancia, etc. Luego, existe otro grupo de medidas innovadoras que se están desarrollando en organizaciones –y que no se encuentran reguladas todavía– que promueven una organización del trabajo más flexible en cuanto al tiempo o la descentralización física de las actividades. En este sentido, una de las modalidades más usuales que permite armonizar las demandas laborales con las familiares y personales consiste en “introducir una cierta flexibilidad en la organización empresarial de tal forma que los propios intereses de varones y mujeres puedan hacer compatibles, en las mejores condiciones posibles y sin penalizaciones excesivas, sus responsabilidades profesionales y familiares” (Flaquer, 2000, p. 100). A continuación, se analizará con mayor detalle las dos posibilidades de flexibilización en la organización del trabajo: en primer lugar, la flexibilización en los horarios y, en segundo lugar, la flexibilización en el espacio de trabajo.

Existe un amplio abanico de prácticas posibles que pueden ser implementadas en los ámbitos laborales concretos con relación a la flexibilidad horaria. A título ilustrativo:

- flexibilidad en la hora de comienzo y finalización de la jornada diaria;
- semanas laborales comprimidas, por ejemplo medio día libre a cambio de alargar la jornada diaria el resto de la semana;
- horas por año: permite a la persona empleada elegir los días y las horas en las que desarrollará su trabajo, con la única exigencia de cubrir un determinado número de horas al año;
- reducción de jornada: el/la trabajador/a pueden optar por

reducir un tercio o la mitad de la jornada con la consiguiente reducción de salario.

Por otro lado, con respecto a las licencias parentales, existen algunas modificaciones en torno a las normativas que las regulan como acciones concretas implementadas en ciertos ámbitos laborales:

- ampliación de las licencias parentales para varones de manera que puedan asumir mayores responsabilidades en los primeros tiempos de crianza de los niños y niñas;
- prórroga de las licencias por maternidad o excedencias para el cuidado de hijos/as menores durante un período pactado entre la empresa y el/la trabajador/a;
- excedencia para el cuidado de personas dependientes o enfermas durante un período pactado entre la empresa y el/la trabajador/a;
- incorporación de tiempo parcial, con o sin reducción proporcional del salario;
- programas especiales para personas que vuelven al empleo luego de una licencia por maternidad; esto puede incluir reincorporaciones graduales al puesto de trabajo, arreglos de trabajo flexible, licencias personales de emergencia, etc.;
- licencias especiales de corta duración para atender situaciones familiares imprevistas y extraordinarias vinculadas a necesidades de los/as hijos/as o de personas mayores en el hogar.
- días libres por razones personales: a través de esta categoría,

la empresa puede proporcionar a los empleados y empleadas la opción de tomarse períodos libres de tiempo, remunerados o no, para atender obligaciones familiares o compromisos personales.

Por su parte, la flexibilización del espacio de trabajo ofrece cada vez mayores posibilidades. Las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) hacen posible que algunas personas puedan trabajar desde su domicilio particular. Se trata de dar libertad para elegir el sitio desde el que desempeñar el trabajo en función de las necesidades de los/as trabajadores/as y de la propia empresa. Sin embargo, este tipo de flexibilidad respecto de la ubicación del puesto de trabajo es válida solo para determinadas actividades. No es aplicable, por ejemplo, en sectores como los industriales, el comercio o los servicios personales, en los que la mayoría de los puestos requiere de la presencia física. Las siguientes son algunas medidas para flexibilizar el espacio de trabajo:

- puestos de trabajo compartidos: permite a dos o más personas ocupar un mismo puesto de trabajo compartiendo responsabilidades, obligaciones, salario y vacaciones;
- trabajo en el domicilio de los/as empleados/as (variedades de teletrabajo o trabajo a distancia); permite a las personas una mejor optimización de su tiempo, evitando los desplazamientos y los viajes de trabajo;
- distribución de la jornada laboral entre el lugar de trabajo y el domicilio particular, ya sea la jornada completa por un período determinado o repartiendo la jornada.

Se ha comprobado que las políticas de conciliación entre el

trabajo y la familia aumentan la capacidad de trabajo de las personas y, de este modo, la productividad de la empresa. La necesidad de conciliar la vida familiar con la vida laboral se ha revelado como uno de los grandes retos a los que se enfrenta también el mundo empresarial. Las iniciativas que facilitan la conciliación entre el mundo laboral y el mundo personal de sus empleados y empleadas, redundan en una mejor actitud hacia el trabajo y, en consecuencia, en un mayor desarrollo productivo. Sin embargo, es importante señalar que, si bien este tipo de modalidades de organización flexible del trabajo ha incrementado el acceso de las mujeres al trabajo remunerado, cuando no están dirigidas explícitamente a trabajadores/as de ambos sexos, pueden profundizar la desigual distribución de las tareas de cuidado dentro de las familias y naturalizar el rol de cuidadoras. Un ejemplo de esta práctica es el beneficio de excedencia luego de la licencia por maternidad otorgado solo a trabajadoras cuando podría concederse del mismo modo a trabajadores varones. Resulta importante atender a este particular a la hora de pensar en estos criterios de flexibilización.

Las acciones conciliatorias deben promoverse atendiendo las particularidades de los procesos técnicos de producción y las necesidades diversas de las personas trabajadoras, pero siempre evitando situaciones de discriminación y promoviendo el acceso paritario a los beneficios de varones y mujeres y de trabajadores de distintas calificaciones. La provisión de servicios de cuidado o subvenciones en dinero para la contratación de servicios es otra categoría clave para la mejor conciliación. Aquí pueden incluirse diversas acciones:

- guarderías obligatorias en los establecimientos productivos en función del número total de trabajadores/as y no solamente del

número de mujeres;

- beneficios monetarios que permitan a los/las trabajadores/as adquirir estos servicios en el mercado;
- información sobre la oferta de guarderías, colegios y centros para personas mayores o con discapacidad.

### **Licencias: ampliación de derechos laborales para una redistribución igualitaria de las tareas de cuidado**

Si bien en Argentina existe un importante conjunto de normas que prevén la conciliación entre la vida laboral y familiar y establecen distintos beneficios vinculados con las cargas del cuidado, tradicionalmente ha sido la población femenina la destinataria de las distintas licencias otorgadas por la legislación laboral, fundamentalmente en el período de embarazo, parto y lactancia.

En el marco regulatorio vigente existe aún un alto grado de disparidad en la conciliación que depende de la condición asalariada formal o informal, del sector en el que la persona se desempeñe –público o privado– y de la jurisdicción en la que se encuentre. Esto genera una situación de desigualdad tanto para las personas cuidadoras como para las personas que requieren de los cuidados. Un ejemplo de esta disparidad son las licencias de maternidad y paternidad que van desde los noventa días de licencia para las madres en la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) a los 210 días en las legislaciones más permisivas (Municipio de Morón) y, en el caso de las licencias por paternidad, que van desde los dos a los treinta días corridos (como en el caso del Poder Judicial y el Ministerio Público Fiscal de CABA).

Se presenta en nuestro país un desafío fundamental para

mejorar la vinculación entre la vida familiar y laboral, y para que las responsabilidades familiares dejen de ser un factor de segregación para las mujeres en el mundo del trabajo. Para ello, uno de los elementos que se sugiere revisar es la legislación laboral. Las experiencias internacionales señalan que la ampliación del marco legislativo y regulatorio no solo contribuye a la inserción de las mujeres en el mercado laboral sin discriminaciones y a la construcción de una más justa división de roles dentro de los hogares, sino también al desarrollo infantil en condiciones de igualdad. Desde esta perspectiva, en nuestra región y en nuestro país resulta importante avanzar hacia cambios normativos –en la medida en que su financiamiento sea sostenible– que equiparen las licencias de varones y mujeres y que reconozcan estos permisos de igual manera. Esta necesidad se ha hecho más evidente tras la aprobación de la llamada *ley de matrimonio igualitario* (Ley 26.618), por la que se reconoce el derecho matrimonial a personas del mismo sexo, ya que esta legislación (junto con otras como la de identidad de género) demanda debates y adecuaciones a las nuevas composiciones familiares que no se ajustan a los modelos familiares tradicionales.

Sin embargo, y como fuera dicho, es preciso reconocer que en nuestro país en los últimos años se han registrado buenas experiencias que avanzan hacia una redistribución igualitaria en las tareas de cuidado. En la administración pública nacional se han ampliado las licencias por maternidad e incorporado posibilidades mayores para el varón respecto del cuidado de sus hijos/as. En este sentido, el Decreto 214/2006, que homologa el Convenio Colectivo de Trabajo General y rige el empleo en la administración pública nacional, establece una licencia por maternidad con goce de haberes de cien días, plazo ampliable en diez días más en caso de parto múltiple o a

partir del nacimiento del tercer hijo. Este acuerdo también concede al padre cinco días hábiles por nacimiento de un hijo y al agente –sin distinción por sexo– que acredite que se le ha otorgado la tenencia de uno o más niños, una licencia especial con goce de haberes por un término de cien días corridos. A su vez, se establecen treinta días corridos de licencia para trabajadores con hijas/os menores de edad en caso de fallecer la madre, padre o tutor de los niños/as, y veinte días corridos por año calendario para atención de un miembro del grupo familiar que esté enfermo o accidentado.

Existen variaciones establecidas por convenios especiales según los diferentes regímenes de empleo público y de cada sector. Algunos convenios colectivos de trabajo firmados por sindicatos estatales con Institutos Nacionales, como por ejemplo la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) y el Instituto Nacional de Servicios para Jubilados y Pensionados (INNSSJyP), extienden las licencias por paternidad a un período de entre diez y quince días. La normativa que regula los períodos de licencias del personal docente varía según las provincias: licencia de maternidad, con un mínimo de ochenta y cuatro días en Jujuy y un máximo de 210 días en Tierra del Fuego y, respecto de la licencia de paternidad, entre dos y veinticinco días según la provincia. Lo mismo ocurre con el empleo público provincial, que varía de un mínimo de noventa días en seis provincias a un máximo de 210 días en Tierra del Fuego (licencia por maternidad). Las regulaciones de la licencia por paternidad van desde la inexistencia, en Formosa, y los veinticinco días en La Rioja, pasando por veinte días en el municipio de Morón, quince días en Tierra del Fuego, diez días en Neuquén y Córdoba.

En cuanto a las licencias por adopción, solo algunos convenios colectivos de trabajo la contemplan, como por ejemplo

algunas normas que regulan al personal docente y a la administración pública provincial, con grandes variaciones entre jurisdicciones: inexistentes en Corrientes, treinta días en Tucumán y un máximo de 180 días en otras provincias. La mayoría de las legislaciones que contemplan la licencia por adopción lo hacen exclusivamente para las madres y solo en el caso de Córdoba se contemplan también los casos de adopción de parejas del mismo sexo.

También existen en nuestro país antecedentes de algunos gremios que han modificado a través de las negociaciones paritarias sus regímenes de licencias parentales, avanzando sobre lo regulado en la Ley de Contrato de Trabajo (LCT). A modo de ejemplo: la Federación Argentina de Agentes de Propaganda Médica la estableció en diez días corridos; el Sindicato de Empleados de Comercio en catorce días corridos para los empleados varones; el Sindicato de Petroleros con la Empresa YPF en siete días, y por adopción en cinco días al padre y cuarenta y cinco días a la madre. Otros gremios extendieron la licencia por paternidad a cinco días, como por ejemplo la Asociación de Pilotos de Líneas Aéreas, la Asociación de Personal Técnico Aeronáutico y la Sociedad Aguas de Tucumán; o de cuatro días como La Fraternidad, la Federación Obrera de la Industria del Vestido, la Unión de Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles, la Unión de Cortadores de la Indumentaria, el Sindicato de Obreros Marítimos Unidos.

Una cláusula inédita es la establecida entre la Asociación Inmobiliaria de Edificios de Renta Horizontal (AIERH) y la Unión de Administradores de Inmuebles (UADI), que otorga la posibilidad de una licencia de treinta días corridos para el padre del/de la recién nacido/a cuando la madre fallece en el parto o inmediatamente después de él. Esta última cláusula corrige la omisión de la LCT, que

en caso de fallecimiento de la madre no contempla la necesidad de cuidado del/de la niño/a recién nacido/a. Si bien esto no implica un avance en términos de responsabilidades compartidas en cuidados, visibiliza de algún modo la necesidad de contar con una mayor cantidad de días para que los varones puedan dedicar tiempo a sus responsabilidades parentales.

### **Avances en el ámbito de la educación universitaria**

En este ámbito es donde se han registrado los avances más significativos respecto de las licencias parentales a través de acuerdos paritarios entre los sindicatos y las instituciones empleadoras. Ejemplos de ello lo constituyen la Federación Nacional de Docentes Universitarios (CONADU) y el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN), que ampliaron de 90 a 180 días la licencia por maternidad y se dispuso que el padre o la madre no gestante, que preste servicios en el ámbito de la universidad o en una actividad con régimen similar, gozará de una licencia de quince días en el mismo período. En los otros 90 que agrega la licencia parental, los/as integrantes de la pareja podrán decidir quién gozará de los días no laborables, pudiendo ser distribuida entre ambos/as.

La Universidad de Buenos Aires (UBA) amplió las licencias por maternidad de 90 a 105 días, por adopción de 45 a 60 días y por lactancia de 240 días a 330 días para todas sus trabajadoras no docentes, auxiliares y de servicios; mientras que las licencias por paternidad pasaron de tres a quince días.

En el año 2011 la Universidad Nacional de General Sarmiento, en un acuerdo paritario de los gremios docentes ADIUNGS y no docentes APUNGS, decidió ampliar la licencia por maternidad

con goce de haberes de tres a siete meses y medio, y reconocer a los padres el derecho a una licencia de treinta días. Sobre este particular, ya en el año 2009, en la Universidad Nacional de La Plata se había extendido la licencia por maternidad a las docentes universitarias de tres hasta seis meses después del parto y ampliar la licencia por paternidad a cinco días.

En la Universidad Nacional de Mar del Plata (UNMdP) el gremio docente (ADUM) y el del personal universitario (APU) acordaron la ampliación de la licencia por maternidad, con la posibilidad de que esa ampliación sea usufructuada por el padre del recién nacido, siempre que sea docente y/o no docente empleado por la UNMdP. Lo mismo se aplica en ambos casos a las licencias por adopción.

A su vez, existen en Argentina iniciativas con estado parlamentario que coinciden en la necesidad de reformar las regulaciones sobre conciliación entre trabajo y familia, resaltando la necesidad de otorgar mayores plazos de licencias a padres y madres para el cuidado de los hijos e hijas, así como en equiparar los derechos y responsabilidades de ambos en las tareas de cuidado. Desde el INADI dirigimos nuestras acciones en este campo para contribuir a que la demanda de cuidado no se convierta en una fuente generadora de desigualdad entre distintos sectores sociales. En este sentido, los permisos o licencias paternales y familiares constituyen un aspecto importante que facilitan la conciliación entre la vida laboral y la familiar sin discriminaciones.

## **Ley Nacional N.° 26.844 de Régimen Especial de Contrato para el Personal de Casas Particulares**

En la República Argentina las trabajadoras domésticas ocupan un rol sumamente importante en la provisión de servicios de cuidado. El trabajo doméstico impacta en un sector que emplea a 1.100.000 personas, de las cuales un 95 % son mujeres. El trabajo doméstico en nuestro país –y en América Latina, en general–, además de ser una de las principales fuentes de empleo para las mujeres de niveles socioeconómicos bajos, constituye sin duda una de las ocupaciones con mayores niveles de desprotección laboral. Las mujeres trabajadoras del servicio doméstico se caracterizan por ser mayoritariamente jefas de hogar y por tener edades más avanzadas en relación con sus congéneres del sector privado. Por otra parte, los hogares a los que pertenecen tienen mayor presencia de menores –por ende, mayores responsabilidades de cuidado– y es más alto el nivel de pobreza.

Resulta relevante reconocer el avance que significó la sanción, en marzo de 2013, de la Ley Nacional de Régimen Especial de Contrato para el Personal de Casas Particulares. Esta ley otorga un marco normativo de regularización y formalización al personal comprendido en el sector de empleo doméstico y resulta fundamental para el reconocimiento de los derechos laborales de este colectivo históricamente ignorado, estableciendo condiciones de igualdad entre el personal que se desempeña en casas particulares y el resto de los/as trabajadores/as comprendidos en la Ley de Contrato de Trabajo y poniendo así fin a las injustificadas (arbitrarias) diferencias existentes entre ellos/as. Esta normativa constituye, en cierto modo, una reparación histórica en un caso de absoluta discriminación explícita. Es importante señalar que la Ley N.° 26.844 se sancionó el

mismo año en que se planificó, desde la Organización Internacional del Trabajo, la firma de una Convención sobre los Derechos Básicos del Trabajo Doméstico. Por ello, la ley incorpora la gran mayoría de los derechos estipulados en la convención recientemente aprobada (OIT, 2011).

Las recomendaciones internacionales también hacen hincapié en temas relativos a la profesionalización de la actividad en pos de jerarquizarla y desligarla de su habitual asociación con habilidades y predisposiciones presuntamente inherentes a la condición femenina (OIT, 2011). En nuestro país existen actividades en este sentido instrumentadas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS), que ofrece cursos gratuitos a quienes deseen capacitarse en este rubro.

Es importante destacar que a través de esta ley se reconocen, entre otros, los siguientes derechos: licencia por enfermedad, maternidad o accidentes de trabajo, estabilidad en el empleo y protección contra el despido arbitrario. También se regula la jornada laboral, limitando su duración diaria y semanal, tal como lo establece la Ley de Contrato de Trabajo, y se establece un descanso semanal de 35 horas continuadas entre sábado y lunes, como así también las pausas laborales diarias de 12 horas entre jornadas, en el caso de personal sin retiro.

Otra de las situaciones subsanadas es la que fuera una clara muestra de la discriminación sufrida largamente por las empleadas domésticas: la reducción de la indemnización de despido al 50 % en relación con lo que percibe el resto de los/as trabajadores/as asalariados/as registrados/as ante una situación análoga. Asimismo, se estableció la cobertura de la ART, las vacaciones, la retención de una cuota sindical a través de la AFIP, el pago por cuenta sueldo,

la prohibición de que trabajen menores de 16 años y la obligación de que si se emplea a jóvenes de entre 16 y 18 años ellas tengan que estudiar. A su vez, la reglamentación de la Ley N.º 26.844, del 16 de abril de 2014, creó los espacios de mediación y solución de conflictos contemplados en la ley, como el Servicio de Conciliación Obligatoria para el Personal de Casas Particulares.

La aplicación de mecanismos de concientización (información sobre los derechos de este tipo de trabajadoras y sobre la normativa vigente), fiscalización (control del cumplimiento de la normativa) y sanción (medidas punitivas ante los casos comprobados de incumplimiento de la norma) cobran una importancia central, en un contexto histórico de muy bajo acatamiento por las precarias normas que regulaban la actividad.

Otro eje sumamente importante en lo que hace a la posibilidad de garantizar la defensa de los derechos conquistados en materia legislativa tiene que ver con la ineludible necesidad de fortalecer a las organizaciones que representan a estas trabajadoras. En la actualidad existe una serie de organizaciones de este tipo en el sector, si bien se los denomina sindicatos no están integrados a las centrales de trabajadores: se trata de organizaciones civiles sin peso sindical ni político. Mientras se avance con el extenso y prolongado proceso de sindicalización que permita construir un convenio colectivo de trabajo y una negociación paritaria, la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares será la encargada de determinar la adecuación de la jornada de trabajo. La comisión adecuará y establecerá las prestaciones a cargo del empleador en relación con la provisión de ropa, elementos de trabajo y alimentación, contemplando las particularidades climáticas, geográficas, económicas y culturales que se registren en las diferentes regiones del país.

Esta herramienta legislativa ya reglamentada constituye un claro ejemplo del compromiso del Estado nacional para avanzar en la igualación de oportunidades en el ámbito de los cuidados y mejorar las condiciones laborales de este importante sector asociado a las tareas de cuidado.

## Compromisos internacionales

Si bien los tratados y pactos internacionales de derechos humanos no han incluido explícitamente el derecho a cuidar, a ser cuidado y a cuidarse, han incorporado derechos sociales, como el derecho a una alimentación adecuada o a la seguridad social en su dimensión más amplia –que incluye a toda la población y no únicamente a los/as asalariados/as formales–, el derecho a la salud, a la educación, a la cultura. El PNUD, en su informe de desarrollo humano *La revolución hacia la igualdad en la condición de los sexos* (1995), abordó el aporte económico del trabajo realizado por las mujeres a las familias y a las comunidades. Sin embargo, recién en estos últimos años el Estado argentino ha asumido mayores compromisos ante la comunidad internacional en lo que hace a la obligación de diseñar y ejecutar políticas públicas que fomenten la corresponsabilidad de las tareas de cuidado.

La Convención sobre Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), ratificada por la República Argentina, incluye la noción de responsabilidades familiares y señala que debe estimularse la provisión de servicios sociales para permitir que ambos progenitores combinen sus obligaciones familiares con las responsabilidades de trabajo y la participación en la vida pública. Esta noción fue posteriormente enunciada también en el Convenio

156 de la OIT. En el mismo sentido se han manifestado diversos organismos del sistema de Naciones Unidas, como el Comité CEDAW, 2010, y el Comité PIDESC, 2005. En su recomendación al Estado argentino, el comité del PIDESC aludió a su Observación General N.º 16 de 2005 sobre la igualdad entre varones y mujeres en el acceso a los derechos económicos, sociales y culturales, y reiteró recomendaciones anteriores solicitando:

... que el Estado parte redoble sus esfuerzos para promover la igualdad entre los géneros en todas las esferas de la vida. Con respecto al empleo, el Comité alienta al Estado parte a considerar las opciones legales, la creación de capacidad y los servicios que permitan a las mujeres y hombres conciliar sus obligaciones profesionales con sus obligaciones familiares. También exhorta al Estado parte a que promueva el empleo de la mujer en el sector formal de la economía. (Comité PIDESC: 2005)

Asimismo, en las sesiones de la Asamblea General de Naciones Unidas orientadas hacia la evaluación del cumplimiento de los compromisos de grandes cumbres mundiales, entre ellas la conocida como Beijing + 5, se identifica a la distribución desigual del trabajo no remunerado entre varones y mujeres como un obstáculo que frustró la potenciación del papel económico de la mujer e intensificó la feminización de la pobreza (CEPAL, 2001, p. 16).

En la misma cumbre, los participantes se comprometieron a ayudar a mujeres y varones a conciliar responsabilidades laborales y familiares mediante –entre otras cosas– modalidades de trabajo flexibles como el empleo voluntario para padres a jornada parcial y

los puestos compartidos, los servicios de cuidado de los niños/as, de buena calidad, accesibles, en los que se preste especial atención a las necesidades de las familias de madres o padres solos.

En América Latina, el Consenso de Quito (2007), aprobado por los gobiernos de la región, marcó un hito en el posicionamiento del cuidado como problema a ser abordado por los Estados Partes. Según este acuerdo, los gobiernos se comprometieron a

... formular y a aplicar políticas de Estado que favorezcan la responsabilidad compartida equitativamente entre varones y mujeres en el ámbito familiar, superando los estereotipos de género, reconociendo la importancia del cuidado y del trabajo doméstico para la reproducción económica y el bienestar de la sociedad como una de las formas de superar la división sexual del trabajo (CEPAL, 2007, p. 6).

Asimismo, se acordó:

... adoptar medidas en todas las esferas de la vida particular, en los ámbitos económicos y social incluidas reformas institucionales, para garantizar el reconocimiento y el aporte al bienestar de las familias y al desarrollo, promover la inclusión en las cuentas nacionales (CEPAL, 2007, p. 5).

Posteriormente, el Consenso de Brasilia durante la XI Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y del Caribe (2010) refrenda y amplía estos compromisos, ya que refiere explícitamente el derecho al cuidado y a la obligación de establecer servicios de cuidado, así como también menciona las licencias parentales y otras reglamentaciones afines donde se reconoce que el acceso a la justicia es fundamental para garantizar el carácter indivisible e integral de los derechos humanos, incluido el derecho al

cuidado. Además, se señala que el derecho al cuidado es universal y requiere medidas sólidas para lograr su efectiva materialización y la corresponsabilidad por parte de toda la sociedad, el Estado y el sector privado (CEPAL, 2010, p. 3). En tal sentido en esta Conferencia, los Estados se comprometieron a adoptar todas las medidas de política social y el reconocimiento al valor económico del trabajo no remunerado prestado por las mujeres en la esfera doméstica y del cuidado; a fomentar el desarrollo y fortalecimiento de políticas y servicios universales de cuidado. Todo ello se sustenta en el reconocimiento del derecho al cuidado para todas las personas y en la noción de prestación compartida entre el Estado, el sector privado, la sociedad civil y los hogares, así como entre varones y mujeres, y fortalecer el dialogo y la coordinación entre todas las partes involucradas. Además, se comprometieron a adoptar políticas que permitan establecer o ampliar licencias parentales, así como otros permisos de cuidado a los hijos e hijas, a fin de contribuir a la distribución de las tareas de cuidado entre varones y mujeres, incluidos permisos de paternidad irrenunciable e intransferible que permitan avanzar en la corresponsabilidad. (CEPAL, 2010, p. 5).

# Referencias

- Abramo, L. y Todaro, R. (2002). "Costos laborales de hombres y mujeres. El caso Argentino", en *Cuestionando un mito: Costos Laborales de hombres y mujeres en América Latina*. Oficina Internacional del Trabajo.
- Arraigada, I. (2011). *La organización social de los cuidados y vulneración de derechos en Chile*. ONU Mujeres y Centro de Estudios de la Mujer.
- Carrasco, C. (2001). "La sostenibilidad de la vida humana: ¿un asunto de las mujeres?", *Mientras Tanto*, N.º 82, otoño-invierno. Barcelona: Icaria Editorial.
- CEPAL (2001). "Género y Pobreza: los mandatos internacionales", Santiago, Chile.
- \_\_\_\_\_ (2007). X Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Consenso de Quito. Recuperado de: <https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/consensodequito.pdf>
- \_\_\_\_\_ (2007), *El cuidado como cuestión social desde el enfoque de derechos*. Serie Mujer y Desarrollo N.º 87. Santiago de Chile: CEPAL.
- \_\_\_\_\_ (2010). XI Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Consenso de Brasilia. Recuperado de [http://www.cepal.org/mujer/noticias/paginas/5/40235/ConsensoBrasilia\\_ESP.pdf](http://www.cepal.org/mujer/noticias/paginas/5/40235/ConsensoBrasilia_ESP.pdf)
- \_\_\_\_\_ (2012) Consulta de opinión sobre las políticas de cuidado de las personas dependientes en América Latina. Niñas y niños, personas ancianas, personas con discapacidad y personas con enfermedades crónicas. Diagnóstico, políticas a implementar y perspectivas según líderes de la región. Recuperado de: [http://www.cepal.org/oig/noticias/noticias/1/47401/OIG\\_Cosulta\\_de\\_opinion\\_final.pdf](http://www.cepal.org/oig/noticias/noticias/1/47401/OIG_Cosulta_de_opinion_final.pdf)
- CIPPEC (2014) "La mayoría de los ni-ni son mujeres y un alto porcentaje es madre". Informe de prensa.
- ELA (2012). "De eso no se habla. El cuidado en agenda pública". Estudio de opinión sobre la organización del cuidado".

- \_\_\_\_\_ (2014) “Cómo se cuida en Argentina. Definiciones y Experiencias sobre el cuidado de niños y niñas”.
- Esquivel, V. (2012). “El cuidado infantil en las familias. Un análisis en base a la Encuesta de Uso del Tiempo en la Ciudad de Buenos Aires”, en Esquivel, V.; Faur, E. y Jelin, E., *Las lógicas del cuidado infantil. Entre familias, el Estado y el mercado*, Universidad Nacional General Sarmiento.
- Flaquer, L. (2000). *Las políticas familiares en una perspectiva comparada*, Colección Estudios Sociales N.º 3. España: Fundación La Caixa.
- INADI (2005). *Hacia un Plan Nacional contra la Discriminación. La discriminación en Argentina. Diagnóstico y propuestas*. Buenos Aires: INADI.
- \_\_\_\_\_ (2006). Recomendación General N.º 6 contra la Discriminación en la Oferta de Empleos. Recuperado de: <http://asociacion50a60.org.ar/RecomendacionGralContraDiscriminacionOfertaEmpleo.pdf>
- \_\_\_\_\_ (2013). *Mapa Nacional de la Discriminación. Segunda serie de estadísticas sobre discriminación en Argentina*. Buenos Aires: INADI.
- \_\_\_\_\_ (2016). *Somos iguales y diferentes. Guía didáctica para docentes*. Buenos Aires: INADI.
- INDEC (2014). *Encuesta sobre trabajo no remunerado y uso de tiempo*.
- \_\_\_\_\_ (2014) *Encuesta Permanente de Hogares. Indicadores socioeconómicos de la población de 14 años y más en el total de aglomerados, regiones y agrupamientos por tamaño*. Segundo Trimestre de 2017.
- \_\_\_\_\_ (2013) *Encuesta sobre Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo. Informe técnico. Diseño de registro y estructura de datos de microdatos*. Módulo de aplicación durante el tercer trimestre del 2013.
- \_\_\_\_\_ (2011). *Censo 2010. Resultados definitivos. Variables básicas seleccionadas*.
- Ministerio de Educación de la Nación. *Relevamientos Anuales 2001 a 2010*. Buenos Aires: DiNIECE.

Ministerio de Salud de la Nación y Organización Panamericana de la Salud (2017) Indicadores básicos Argentina. Recuperado de: <http://iris.paho.org/xmlui/bitstream/handle/123456789/34386/>

[indicadores\\_basicos\\_spa.pdf?sequence=5&isAllowed=y](#)

MTEySS. *Proyecto Ocupacional. Metodología de orientación y formación para el mejoramiento de la empleabilidad.* Recuperado de: <http://www.trabajo.gov.ar/downloads/domestico/Proyecto%20Ocupacional.%20Una%20metodolog%C3%ADa%20de%20formaci%C3%B3n%20para%20mejorar%20la%20empleabilidad.pdf>

\_\_\_\_\_ (2013) *Boletín de estadísticas de género y mercado de trabajo.* Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial. Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales. Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales.

\_\_\_\_\_ (2014) "Indicadores más relevantes de la inserción de mujeres y los varones en el mercado de trabajo". Recuperado de: [http://www.trabajo.gov.ar/downloads/cegiot/140703\\_brochure.pdf](http://www.trabajo.gov.ar/downloads/cegiot/140703_brochure.pdf)

\_\_\_\_\_ (2017) *Las mujeres en el mundo del trabajo.* Recuperado de: [https://www.argentina.gov.ar/sites/default/files/informe\\_ctio\\_documentodetrabajo.pdf](https://www.argentina.gov.ar/sites/default/files/informe_ctio_documentodetrabajo.pdf)

OIT-PNUD (2009) *Trabajo y familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social.* Santiago de Chile: OIT-PNUD.

OIT (2010) *Trabajo decente y corresponsabilidad de los cuidados en Argentina.* Programa Regional de Género y Trabajo Decente. Documento de Consultoría. Buenos Aires: OIT.

\_\_\_\_\_ (2011) *Convenio 189. Trabajo Decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos.* Ginebra: OIT. Recuperado de: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_164520.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_164520.pdf)

\_\_\_\_\_ (2014) *Informe Mundial sobre salarios 2014/2015. Salarios y desigualdades de ingresos.* Ginebra: OIT. Recuperado en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_343034.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_343034.pdf)

ONU, Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (2005). Observación General N.º 16: La igualdad de derechos del hombre y la mujer al disfrute de los derechos económicos, sociales y culturales.

PNUD, Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (2014) *Género en el Trabajo. Brechas en el acceso a puestos de decisión. Aportes para el Desarrollo Humano en Argentina.*

Número 8.

- \_\_\_\_\_ (2011). Aportes para el desarrollo humano en Argentina. 2011. Género en cifras. Mujeres y varones en la sociedad argentina.
- \_\_\_\_\_ (1995). Informe sobre Desarrollo Humano 1995. La revolución hacia la igualdad en la condición de los sexos. México: PNUD.
- Pautassi, L. (2013). “Perspectivas actuales en torno al enfoque de derechos y cuidado: la autonomía en tensión”, en *Las fronteras del cuidado. Agenda, derechos e infraestructura*. Buenos Aires: Editorial Biblos.
- Jelin, E. (1998). *Pan y afectos. La transformación de las familias*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Principios de Yogyakarta. (2007). Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de Derechos Humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género.
- Tarducci, M. (2013). “Adopción y parentesco desde la antropología feminista”, *La ventana*, N.º 37, pp. 106-147.
- Razazi, S. (2007). *The Political and Social Economy of Care in a Development Context, Gender and Development Programme*, Paper N.º 3. Nueva York: UNSRID.
- UNESCO (2013-2014) “Enseñanza y aprendizaje: lograr la calidad para todos” Informe de Seguimiento de EPT en el Mundo. Ediciones UNESCO. <http://unesdoc.unesco.org/images/0022/002256/225654s.pdf>



@inadi inadiok inadiok Seguínos en INADI:



Avenida de Mayo 1401 (C1085ABE) - CABA

[www.inadi.gob.ar](http://www.inadi.gob.ar)

TE: 4380-5600 | 4380-5700 | 0800-999-2345