

MÓDULO: Políticas de cuidado

Los géneros en el mundo del trabajo

Los roles que ejercemos a lo largo de nuestra vida responden a ciertas expectativas asociadas al sexogénero asignado al nacer, lo que condiciona nuestras oportunidades. Estos condicionamientos, producto de la socialización genérica, y los estereotipos asociados a ellos también se hacen presentes en el mundo del trabajo, profundizando la desigualdad estructural de género. En particular, esto se traduce en la división del trabajo según el género de las personas, que establece distintas expectativas laborales para varones, mujeres y LGBTI+.

En las sociedades patriarcales, la división se da entre lo que se conoce como **“trabajo productivo”** y **“trabajo reproductivo”**:

“Trabajo productivo” es aquel mediante el cual se producen bienes o servicios con un valor de cambio. Está asociado al ámbito público -se lleva a cabo en interacción con otras personas- y al ejercicio del poder. Su realización, además de tener un reconocimiento económico en forma de remuneración, implica prestigio y reconocimiento social.

“Trabajo reproductivo” es aquel que se realiza, generalmente, en el ámbito del hogar o de la familia.

Se halla vinculado a lo que en el presente llamamos “tareas de cuidado” e incluye a la crianza, la alimentación o el apoyo afectivo de otras personas. El hecho de que tenga lugar en el espacio privado tiene correlato en la invisibilización de su valor económico y social, al punto tal que no suele ser remunerado.

“Trabajo productivo” y “trabajo reproductivo” no remunerado: la doble jornada laboral

Ya hemos visto la división entre “trabajo productivo” y “reproductivo”. Enfoquémonos ahora en el tema de los cuidados, relacionado con el segundo de esos tipos de trabajos. En primer lugar, podemos decir que el cuidado involucra todas aquellas “actividades indispensables para satisfacer las necesidades básicas de la reproducción de las personas, brindándoles los elementos físicos y simbólicos que les permiten vivir en sociedad”. Las tareas en cuestión pueden ser de autocuidado, de cuidado directo de otras personas, tareas que se hacen para sostener los hogares, instituciones o espacios comunitarios (limpieza de los espacios, compra y preparación de alimentos).

Incluyen también aquellas relativas a la gestión del cuidado, como coordinar horarios, pensar listado de compras, realizar traslados de las personas a las que cuidamos a centros educativos y/o sanitarios y otros, recordar horarios de tomas de medicamentos o rutinas diarias, seleccionar materiales o actividades recreativas, supervisar y/o acompañar esos momentos (MMGyD, 2021a).

Existen múltiples formas de dar respuesta a las necesidades inevitables de cuidado. Dichas formas están ligadas a los actores y actrices antes mencionados: el cuidado puede ocurrir en forma no remunerada, basado en lazos familiares o comunitarios, proveerse de los servicios que brinda el sector público (centros de desarrollo infantiles, escuelas, etc.), o puede estar comercializado y ser adquirido en el mercado, es decir, brindado por el sector privado (cuando se contrata a alguien para que realice esos cuidados).

Más allá de los numerosos debates hoy vigentes, se puede coincidir en que, cuando hablamos de cuidados, nos referimos al núcleo duro de la desigualdad de género.

La evidencia muestra que la distribución de las tareas de cuidados es desigual entre los distintos actores que intervienen, recayendo mayoritariamente sobre las familias. A su vez, dentro de éstas, la carga de dichas tareas recae sobre las mujeres y LGBTI+, por su asociación con el rol de “naturales cuidadoras”. De hecho, en la Argentina, las mujeres dedican, en promedio, casi el triple de tiempo al trabajo de cuidados que los varones (5,7 horas vs. 2 horas; INDEC, 2014).

La problemática en cuestión es necesario abordarla desde el enfoque interseccional que propusimos anteriormente. Esto es así puesto que el trabajo de cuidados no remunerado no sólo está distribuido desigualmente entre varones, mujeres y otras identidades sino también entre los distintos estratos socioeconómicos. Las mujeres de menos recursos económicos hacen, en promedio, más trabajo no remunerado que las mujeres de más recursos. Además, las primeras tienen demandas de cuidados más elevadas y menos posibilidades de resolverlas si el Estado no garantiza el acceso de espacios públicos de cuidado para las infancias y les ancianos.

Para profundizar en el concepto de trabajo de cuidados les invitamos a ver el siguiente video:

¿De qué hablamos cuando hablamos de cuidados?

<https://www.youtube.com/watch?v=M-HJTZR476M&t=21s>

El Trabajo de Cuidados también genera riqueza

Como ya se viene sosteniendo desde la agenda feminista “Eso que llaman amor, es trabajo no pago”. Tal como expresa el bloque intersindical feminista, esto no significa que se niegue la dimensión afectiva en los cuidados, sino por el contrario permite visualizar que, con o sin amor, se trata de un trabajo.

Actualmente contamos con numerosos estudios de la economía feminista que dan cuenta de que las tareas de cuidado generan valor como todo trabajo, a pesar de que el mismo muchas veces no se reconozca ni remunere. Este valor puede incluso calcularse en términos monetarios, para ponderar en qué medida la riqueza de los países está sostenida por esta tarea.

Para dimensionarlo en cifras, retomamos un informe de OXFAM presentado en enero de 2020, el cual, si bien sólo refleja porcentajes del trabajo de cuidados realizado por mujeres y niñas y no contempla a LGTBI+, nos sirve como una primera aproximación. El mencionado informe expresa que a lo largo del mundo las mujeres y niñas dedican 12.500 millones de horas diarias a ese trabajo y que ese tiempo implica una “contribución a la economía mundial de al menos 10,8 billones de dólares anuales, una cifra que triplica el tamaño de la industria mundial de la tecnología”. Dicho trabajo no solo es motor invisibilizado del sistema productivo mundial, sino que además su desigual distribución por género es la base sobre la que se ensanchan las desigualdades de clases sociales y género actuales. Según el informe, el modelo económico sexista está alimentando la crisis de desigualdad, permitiendo a una élite millonaria acumular vastas fortunas a expensas del resto de la ciudadanía, especialmente de las mujeres y niñas en mayor situación de pobreza. Como muestra, un dato demoledor: los 22 hombres más ricos del mundo poseen más riqueza que todas las mujeres de África”.

Organización Social del Cuidado

El concepto de Organización Social del Cuidado alude al hecho de que la provisión de cuidados no ocurre de manera aislada o estanca, sino que resulta de una continuidad donde se suceden actividades, trabajos y responsabilidades, en las que intervienen múltiples actores: las familias, el Estado, el mercado y las organizaciones de la sociedad civil. Cuando hablamos de «redes de cuidado», aludimos justamente a los encadenamientos que se dan entre los actores que participan en la producción y la distribución de los cuidados, los escenarios en los cuales esto sucede y las interrelaciones que establecen entre sí. Esos encadenamientos dan cuenta de la mayor o menor densidad de las redes de cuidados.

Entonces, podemos decir que la Organización Social del Cuidado es dinámica, está en movimiento, cambia y, por ese mismo motivo, puede ser transformada. La evidencia existente demuestra que, en América Latina en general y en Argentina en particular, la Organización Social del Cuidado, en su conformación actual, es injusta. Como ya señalamos, el trabajo de cuidado es asumido mayormente por las familias y, dentro de ellas, por las mujeres.

La desigual distribución del trabajo de cuidados dificulta fuertemente el desarrollo formativo y laboral de mujeres y LGBTI+. Pues, el tiempo que dedican al trabajo reproductivo no remunerado es tiempo que no pueden destinar a su formación y al desarrollo de tareas productivas. Además, tal como expresa Silvia León (2015):

(...) la mayoría de las asalariadas que trabajan fuera de sus casas continúan ocupándose del trabajo doméstico en sus propios hogares, además del cuidado y atención de los hijos, padres y otros familiares. En caso de que los cuidados se deleguen, se lo hace en otras mujeres, siempre pobres o mayores, formando una cadena de cuidados femeninos. Esta doble jornada laboral que sostiene la reproducción social del trabajo representa las dos terceras partes del trabajo mundial sostenido gratuitamente por las mujeres. (p.38)

En resumen, podemos ver que la desigual distribución del trabajo de cuidados atenta contra la independencia económica de mujeres y LGBTI+, definida como la capacidad de generar ingresos y recursos propios a partir del acceso a trabajo remunerado. Dicho de otro modo, el tiempo dedicado al trabajo de cuidado aumenta la dependencia económica de mujeres y LGBTI+, reforzando las relaciones de poder asimétricas que rigen la sociedad patriarcal.

Aún en el caso de mujeres que no dedican parte de su tiempo al cuidado, los estereotipos que las asocian a ello inciden en las posibilidades de conseguir un trabajo, como se desprende de los datos presentados anteriormente. Así como el ingreso al mercado de trabajo es desigual, el tipo de ocupaciones a las que se accede presenta un sesgo de género asociado también a los estereotipos de cuidado.

En relación con dicha problemática, Estela Díaz y Yamile Socolovsky (2020) sostienen: Remitir a los factores estructurales y culturales que reproducen un modo injustamente desigual de incorporación al trabajo y, en este plano, la cuestión de los cuidados resulta determinante. Es preciso pasar de una concepción privatista de la resolución de las tareas del cuidado, a una responsabilización social de las mismas: si estas tareas no son reconocidas ni remuneradas y constituyen un problema que cada trabajadora se ve obligada a resolver por sus propios medios, seguirán siendo las mujeres, pero sobre todo las mujeres con menores recursos, las que verán limitado su tiempo y su ámbito de actuación laboral. De no mediar una intervención de otra índole, estas mujeres difícilmente puedan salir del círculo que las sujeta a empleos de tiempo parcial, con ingresos insuficientes, informales e inseguros, reproduciendo tanto la desigualdad de género como la social. (p.139)

Por todo ello es importante poner en escena la centralidad de los cuidados como una dimensión clave del bienestar social y promover acciones en este sentido. En esta dirección, debemos mencionar que la demanda por una Organización Social del Cuidado más justa viene siendo impulsada por los feminismos y representa la maduración de un debate público que ha logrado instalar la problemática en la agenda institucional y política. Da cuenta de ello la conformación de la Mesa Interministerial de Políticas de Cuidado, integrada por los organismos del Estado Nacional que tienen incumbencia y competencias en el tema -incluido el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad- y comprometida con el diseño de una estrategia integral para redistribuir y reconocer el cuidado como una necesidad, como un trabajo y como un derecho. Otro importante avance en la materia es el Decreto N° 144/2022 - aprobado el 23 de marzo de 2022- que reglamenta el Artículo 179 de la Ley de Contrato de Trabajo en nuestro país, exigiendo a la parte empleadora que garantice espacios de cuidado para niños en los lugares de trabajo y/o el reintegro de los gastos de guardería o trabajo de cuidado de personas.

De la doble a la triple jornada laboral: la participación política de mujeres y diversidades.

Como ya vimos, la persistencia de la responsabilidad casi exclusiva de las mujeres y LGBTI+ de las tareas de cuidados, responsabilidades familiares y trabajo doméstico sigue siendo un rasgo universal de la división sexual del trabajo y un fuerte obstáculo a la participación social y política de las mujeres y diversidades. Dedicarse al activismo sindical o incluso asumir funciones de liderazgo significa para muchas trabajadoras una agotadora y conflictiva combinación entre familia, trabajo remunerado y sindicato.

“En la particular situación de las mujeres militantes- en el caso que analizamos las sindicalistas-, se suma una tercera jornada laboral, ya que casi siempre la mayor carga de participación sindical se realiza por fuera del horario del trabajo asalariado. Hay una minoría de casos que cuentan con licencias gremiales reconocidas por el Estado; pero la dinámica de la actividad sindical obliga a las mujeres estar la mayor parte del día fuera de la casa, debiendo ocuparse simultáneamente del sostenimiento del hogar y el cuidado de la familia” (León, 2015, p.39).

En muchos sindicatos prevalece el modelo de funcionamiento basado en las disponibilidades masculinas que resulta excluyente de las mujeres, por ejemplo, las reuniones y las actividades de organización suelen celebrarse a horas (por la tarde/noche) y en lugares que las a las mujeres y LGBTI+ resultan poco convenientes, tanto en términos de responsabilidades familiares como de seguridad personal.

Material extraído del curso de Formación de Formadorxs “Micaela Sindical”, Plan integral de sensibilización y formación en igualdad, diversidad y violencias por motivos de género en el mundo del trabajo. Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación.

