

El cuidado

En Argentina y en el mundo

SGBATOS - Sindicato Gran Buenos Aires de Trabajadores de Obras Sanitarias
Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato

(Especialmente dirigido a nuestras/os representadas/os en las actividades de agua y saneamiento y los organismos de control)



El cuidado

En Argentina y en el Mundo

SGBATOS - MARZO 2024 - PRIMERA EDICIÓN

Esta publicación ofrece una visión sobre los desafíos y oportunidades en materia de cuidados en Argentina y en el mundo, especialmente dirigido a nuestras/os representadas/os en las actividades de agua y saneamiento y en los organismos de control.

Facilita la comprensión de los nuevos derechos y responsabilidades que incumben a todos los actores involucrados.

Asimismo, presenta datos y proyectos específicos implementados en el país y particularmente en nuestro sector a partir de los proyectos lanzados desde la Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato del SGBATOS.

Índice

• Prólogo.....	4
• ¿Qué es la infraestructura del cuidado?	6
• Organización social del cuidado: Tejiendo responsabilidades colectivas	7
• Calculadora del cuidado: El valor invaluable del trabajo no remunerado	8
• Un diagnóstico del cuidado en Argentina: ENUT 2021	9
• Trabajo no remunerado y tiempo libre: Diferencias entre géneros	11
• La inserción del cuidado en el mundo del trabajo	13
• El cuidado a nivel internacional.	
◦ La crisis del cuidado: Desigualdades estructurales en América Latina	15
• Las 5R del cuidado según la ISP	16
• Políticas de igualdad impulsadas por una organización sindical (SGBATOS) y consideradas como ejemplo de gestión igualitaria por los organismos internacionales	18
◦ Equal Aqua y SGBATOS: Promoviendo la equidad en el cuidado	18
◦ Espacios y políticas de cuidado internas -alianzas estratégicas con organizaciones de la sociedad civil (UNICEF y ELA): Informe “Acá Ganan Todos”	19
◦ Hacia la corresponsabilidad: Proyecto Nutriendo el Futuro	20
• Infraestructura del cuidado: El valor fundamental de las políticas del cuidado.....	22
• Conclusiones	23
• Comisión Directiva SGBATOS	25
• Referencias bibliográficas	26

Prólogo

La vinculación entre los cuidados con el mundo del trabajo y con la real igualdad de oportunidades cobra centralidad y se ha convertido en un pilar para el desarrollo de políticas y prácticas laborales inclusivas y equitativas nacionales e internacionales. Por esta razón, este ebook explora también las líneas de acción que encaramos en particular dentro de la actividad cuyas personas trabajadoras representamos: el agua y el saneamiento.

Las organizaciones sindicales tenemos la responsabilidad de velar por condiciones de acceso; de mantenimiento y de desarrollo/crecimiento laboral en pie de igualdad tanto para hombres como para mujeres y diversidades; esto se encuentra vinculado, entre otros, a las tareas domésticas y de cuidado: su distribución y las medidas para atenuar una carga de trabajo no remunerado que, históricamente ha recaído sobre los hombros de las mujeres y ha dado lugar a una división sexual del trabajo.

El cuidado desde las organizaciones sindicales

Los sindicatos en general y las mujeres sindicalistas en particular, en Argentina han liderado una lucha incansable por la igualdad de oportunidades entre géneros.

Desde ámbitos individuales, nacionales e internacionales hasta alianzas estratégicas a través de, por ejemplo, el Comité de Mujeres de la Internacional de Servicios Públicos (ISP); la Plataforma Equal Aqua del Banco Mundial; la Mesa de Mujeres Sindicalistas de la Confederación General del Trabajo CGT y de la Federación Nacional de Trabajadores de Obras Sanitarias o el Parlamento de las Mujeres de CABA; hemos trabajado arduamente para establecer mecanismos que fomenten la equidad.

A través de la negociación colectiva hemos logrado convenios colectivos de trabajo que amplían las licencias con perspectiva de corresponsabilidad, superando aún las estipulaciones de la legislación vigente.

Nuestro compromiso también se refleja en la implementación de protocolos contra la violencia de género en el ámbito laboral en línea con el Convenio 190 - Recomendación 206 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Asimismo, la formación y sensibilización, facilitadas por las disposiciones de la Ley Micaela e implementadas dentro de los ámbitos laborales y sindicales son fundamentales para construir entornos laborales más seguros y justos.

De cara a la infraestructura del cuidado

En este aspecto hemos logrado avances significativos. La creación de Espacios Amigos de la Lactancia (EAL) - comúnmente denominados lactarios - en los lugares de trabajo y la existencia de espacios de cuidado como jardines maternos y de infantes son testimonio de nuestro esfuerzo por apoyar a las madres trabajadoras durante el período de lactancia pero también a los padres y a las personas no gestantes de cara a las tareas del cuidado cuando las tienen a su cargo.

Además, hemos impulsado normativas como la reglamentación del artículo 179 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), que establece la obligatoriedad, para las empresas de más de 100 trabajadores, de proporcionar espacios de cuidado para hijas e hijos de todas las personas trabajadoras. Aunque estos logros son notables, enfrentamos desafíos, como el incumplimiento de algunas empresas que aún no han adaptado sus prácticas a estas regulaciones o que quedan fuera de ella por poseer menos de 100 personas empleadas.

La ampliación de licencias gestacionales y el proyecto de Ley **Cuidar en igualdad** son pasos que buscan garantizar una distribución equitativa de responsabilidades en el ámbito laboral con una mirada de corresponsabilidad, de distribuir para igualar.

A nivel nacional, desde la Política Pública se ha establecido el Programa de Infraestructura del Cuidado, una iniciativa valiosa para reforzar la red que promueve el cuidado infantil, la salud, la igualdad de género y otros aspectos esenciales para mejorar la calidad de vida de la población.

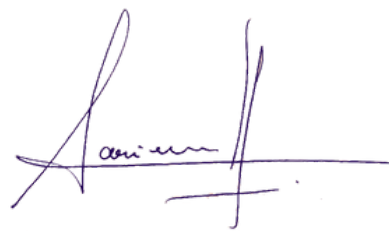
El desafío será mantener estos avances en la línea con lo que las organizaciones globales como la ISP o la ONU denominan **el derecho humano al cuidado**.

Este ebook se erige como un testimonio de nuestro compromiso continuo en la construcción de un entorno laboral y social más justo, inclusivo y equitativo.

Invitamos a las personas lectoras a explorar las páginas que siguen y a sumarse a esta conversación vital sobre el cuidado en Argentina, donde se citan además, datos importantes respecto a esta temática.



José Luis Lingeri
Secretario General
SGBATOS



Karina Navone
Secretaria de Género e Igualdad de
Oportunidades y Trato del SGBATOS

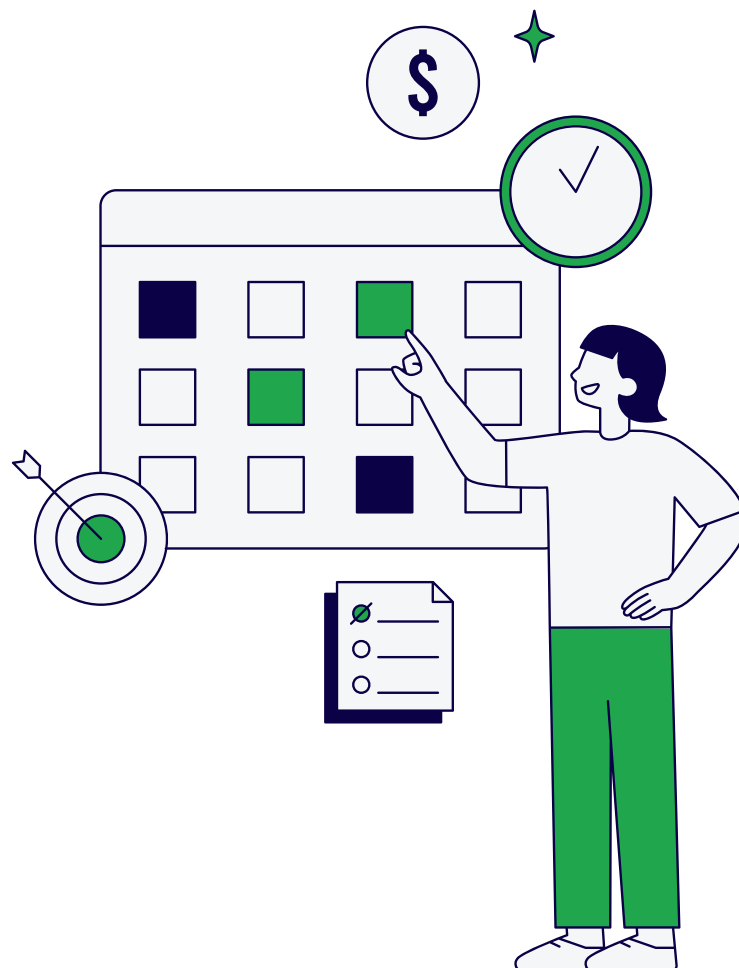
¿Qué es la infraestructura del cuidado?

“Comprende a toda infraestructura orientada a garantizar el bienestar y el ejercicio efectivo de los derechos, no sólo de quienes reciben cuidados (infancias, adolescencias, personas mayores, personas con discapacidad, etc.) sino también de quienes brindan cuidados (trabajadoras/es que, en su gran mayoría, son mujeres).”

Contribuye a la promoción y protección integral de los derechos de la primera infancia, que reduzca la carga del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado en los hogares, que facilite la igualdad de oportunidades entre los géneros y que apunte a la protección integral de poblaciones específicas en situación de mayor vulnerabilidad.

Esto es infraestructura de educación y cuidados a la primera infancia, a las personas mayores y a personas con discapacidad, de protección integral de las mujeres y LGTBI+, centros y espacios para las juventudes y otras obras relacionadas a fortalecer la Infraestructura del Cuidado.”

Fuente: Dirección Nacional de Transparencia, Ministerio de Obras Públicas.



Organización social del cuidado: Tejiendo responsabilidades colectivas

El concepto de cuidado se ha expandido más allá de la mera atención individual para incluir el derecho fundamental a brindar cuidado, recibirlo y practicar el autocuidado, convirtiéndolo en una elección y no en una obligación impuesta. Esta perspectiva, planteada por Batthyány (2015), reconoce el cuidado como un bien público y subraya la responsabilidad colectiva en su provisión.

El cuidado abarca una amplia gama de necesidades desde el autocuidado hasta la gestión de tareas cotidianas como compras, limpieza y preparación de alimentos.

El **diamante del cuidado**, introducido por Shahrá Razavi (2007), identifica cuatro esferas interconectadas -familia, Estado, mercado y comunidad- responsables de la producción y distribución de cuidados. Este enfoque reconoce que el cuidado no recae únicamente en una persona, sino que es una responsabilidad compartida que se organiza en la gestión familiar, el mercado (a través de servicios remunerados), el Estado (mediante instituciones públicas) y espacios comunitarios (donde se realiza trabajo remunerado y no remunerado).

En los últimos años, en la literatura latinoamericana, ha surgido una perspectiva que va más allá de la matriz analítica tradicional del cuidado. Autores destacados abogan por superar la visión estática del cuidado y proponen la categoría de **organización social del cuidado** como un enfoque más dinámico y completo.

Esta perspectiva ha permeado las políticas sociales en varios países, reconociendo el papel esencial que desempeñan las familias en la provisión de cuidados. También destaca la importancia de combinar estas acciones familiares con la participación tanto del mercado como del Estado.

La **organización social del cuidado** resalta la complejidad de las interacciones entre diversos actores, incluyendo a la familia, el Estado, el mercado y las organizaciones comunitarias. Enfatiza la necesidad de redistribuir el trabajo de cuidado para promover la igualdad de género y social, reconociendo que el cuidado no se limita al ámbito privado, sino que involucra a toda la sociedad.

Además, aboga por una visión más amplia del cuidado, denominada **cuidado social**, que acentúa la solidaridad y la responsabilidad comunitaria en la atención de las necesidades de cuidado, lo cual redundaría en sociedades más equitativas.

Calculadora del cuidado: El valor invaluable del trabajo no remunerado

El Trabajo Doméstico y de Cuidados No Remunerado (TDCNR) constituye la columna vertebral que permite satisfacer necesidades básicas como: alimentación, cuidado personal, mantenimiento del hogar y el desenvolvimiento diario; facilitar la participación en el mercado laboral, estudios y el disfrute del tiempo libre. Sin embargo, su distribución está fuertemente marcada por la desigualdad estructural: 9 de cada 10 mujeres realizan estas tareas, dedicando en promedio 6,4 horas diarias, tres veces más que los varones.

Esta asimetría contribuye a explicar la menor participación laboral de las mujeres, trabajos más precarios y mayor vulnerabilidad social, reflejada en la falta de acceso a servicios de salud y la preocupación por futuras jubilaciones sin aportes suficientes. Las mujeres se enfrentan a mayores niveles de desempleo, ingresos más bajos y, en consecuencia, una mayor incidencia de pobreza dado que las condiciones del trabajo remunerado están estrechamente vinculadas a la distribución de las tareas no remuneradas.

Una manera de evaluar el aporte del TDCNR al sistema productivo es calcular el valor monetario de estas actividades si estuvieran remuneradas. En el contexto actual, post pandemia, es fundamental reconocer que estas labores, realizadas de forma gratuita en los hogares, tienen un costo para quienes las llevan a cabo y, al mismo tiempo, representan una contribución sustancial a la producción general de bienes y servicios.

El aporte al Producto Interno Bruto (PIB) por género del TDCNR revela una brecha significativa: el 75,7% proviene de tareas realizadas por mujeres. Esto implica que las mujeres contribuyen con más del 75% representando, en conjunto, un total de 96 millones de horas diarias de trabajo no remunerado en labores domésticas y de cuidados.

Esta disparidad se traduce en términos de valorización monetaria, evidenciando que las mujeres aportarían \$3.027.433 millones (75,7%) a la economía, mientras que los varones contribuirían con \$973.613 millones (24,3%). En resumen, las mujeres aportan tres veces más al PIB en el sector más relevante y, a menudo, menos visible de toda la economía nacional.

Fuente: Informe elaborado por la Dirección Nacional de Economía Igualdad y Género, dependiente de la Secretaría de Política Económica del Ministerio de Economía.

Un diagnóstico del cuidado en Argentina: ENUT 2021

La Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT 2021), llevada a cabo por el INDEC entre octubre y diciembre de 2021, se erige como una herramienta fundamental para comprender la dinámica diaria de los hogares argentinos. Esta encuesta, realizada en colaboración con las direcciones provinciales de estadística de todo el país, arrojó resultados reveladores sobre cómo empleamos nuestro tiempo y la distribución del cuidado cotidiano.

La ENUT 2021 exploró las actividades realizadas por individuos seleccionados aleatoriamente durante las 24 horas previas a la encuesta, brindando una mirada detallada a las múltiples tareas que ocupan nuestro día: desde el trabajo y el estudio hasta el cuidado del hogar y el tiempo de ocio.

Un aspecto clave abordado por esta encuesta fue el cuidado en el hogar, ofreciendo una visión profunda de las estrategias adoptadas por los hogares para gestionar el cuidado de quienes lo necesitan. Esta información sirve para comprender las dinámicas familiares y también para abordar desafíos sociodemográficos y económicos.

Los resultados preliminares de la ENUT 2021, presentados en abril de 2022, destacaron la distribución del tiempo entre actividades, analizando diferencias sociodemográficas significativas, cuyos datos ilustran cómo cada actividad ocupa un lugar en nuestra vida diaria y visibilizan la distribución desigual del cuidado dentro de los hogares argentinos.

La importancia de estas mediciones trasciende lo meramente estadístico. En el contexto de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, la ENUT 2021 se alinea con la meta 5.4, que busca reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidado no remunerado para alcanzar la igualdad de género. En Argentina, su inclusión en el Sistema Estadístico Nacional a través de la Ley 27.532 refuerza su relevancia como una herramienta para medir el bienestar más allá del PIB.

¹ El Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 5.4 de las Naciones Unidas se enfoca en la igualdad de género y tiene la siguiente meta: "Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante la provisión de servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y la promoción de la responsabilidad compartida dentro del hogar y la familia, según proceda en cada país."

Este objetivo se centra en la necesidad de reconocer y valorar el trabajo no remunerado, especialmente el trabajo doméstico y de cuidado, y busca implementar medidas que redistribuyan estas responsabilidades de manera más equitativa entre hombres y mujeres.

Un hallazgo clave de la ENUT 2021 fue la revelación de que 4 de cada 10 hogares argentinos tienen población que requiere cuidados. Estos datos, que presentan disparidades territoriales significativas, destacan la necesidad de abordar estratégicamente la distribución desigual de responsabilidades de cuidado.

El estudio también subraya que casi la totalidad de los hogares que necesitan cuidado lo resuelven mediante el trabajo no remunerado de miembros del hogar o familiares, mientras que la contratación de servicios de cuidado en el mercado es mínima.

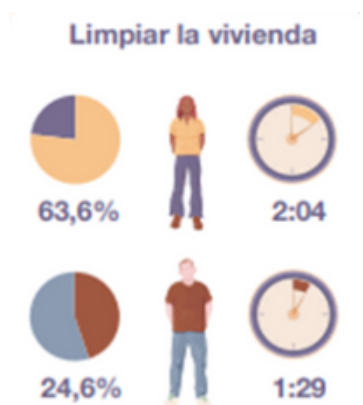
La ENUT 2021, además, destaca la baja incidencia del Estado y la comunidad en la provisión de servicios de cuidado, resaltando la necesidad de políticas y estrategias que aborden esta realidad.

En resumen, los resultados de la ENUT 2021 muestran un panorama detallado del uso del tiempo en los hogares argentinos y señalan la importancia de abordar la distribución del cuidado como un elemento destacado para el bienestar social y la igualdad de género en la sociedad.

Uso del tiempo de mujeres y varones en las diferentes formas de trabajo



El 91.7% de mujeres ocupan 06 horas 31 minutos de su tiempo diario para realizar trabajo no remunerado, mientras que el 75.1% de los varones ocupan solamente 03 horas 40 minutos de su tiempo.



En tareas de cuidado como preparar y servir la comida, el 77.1% de mujeres destina una hora y veintisiete minutos de su tiempo diario. Mientras que sólo el 44.9% de varones destinan una hora y dos minutos.

En tareas de limpieza de la vivienda las mujeres ocupan dos horas diarias mientras que los varones solamente destinan aproximadamente una hora y media por día.

Trabajo no remunerado y tiempo libre: Diferencias entre géneros

Desde temprana edad, las niñas tienden a hacer más tareas domésticas que los niños. Aproximadamente el 88% de las niñas de sexto grado realizan tareas domésticas a diario o en días específicos, mientras que sólo alrededor del 83% de los niños varones lo hacen.

Incluso con niveles educativos más altos, las niñas siguen sobrerrepresentadas en las labores del hogar. Del grupo de 5 a 15 años que dedica más de 10 horas semanales a estas tareas, alrededor del 60% son niñas.²

Las mujeres siguen llevando la carga principal del trabajo en casa. Por ejemplo, mientras que aproximadamente el 92% de las mujeres realiza trabajo no remunerado, solo alrededor del 75% de los varones lo hace.

En cuanto a las tareas domésticas, los varones suelen enfocarse más en reparaciones y mantenimiento del hogar. La diferencia más notable se observa en la limpieza del hogar, donde alrededor del 70% de las mujeres realizan estas labores, en comparación con cerca del 40% de los varones.

El tiempo libre varía según las horas laborales. Los varones que trabajan menos de 35 horas semanales disfrutan de casi una hora más de tiempo libre que las mujeres en la misma situación. Esta brecha disminuye a sólo 14 minutos cuando el trabajo es de 46 horas semanales o más.

En días sin trabajo, las mujeres ocupadas dedican aproximadamente 1 hora y 14 minutos más a labores no remuneradas que los varones. Incluso en situaciones donde las mujeres trabajan menos horas, todavía destinan más tiempo a estas tareas que los varones en la misma situación.

Las estrategias de cuidado y el número de personas a cargo impactan en la disponibilidad de tiempo libre. Por ejemplo, las mujeres a cargo de familiares mayores tienen alrededor de 41 minutos menos de tiempo libre que los varones en situaciones similares.

² Fuente: Dossier estadístico sobre Uso y distribución del Tiempo libre https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/sociedad/dossier_tiempo_libre_06_23.pdf

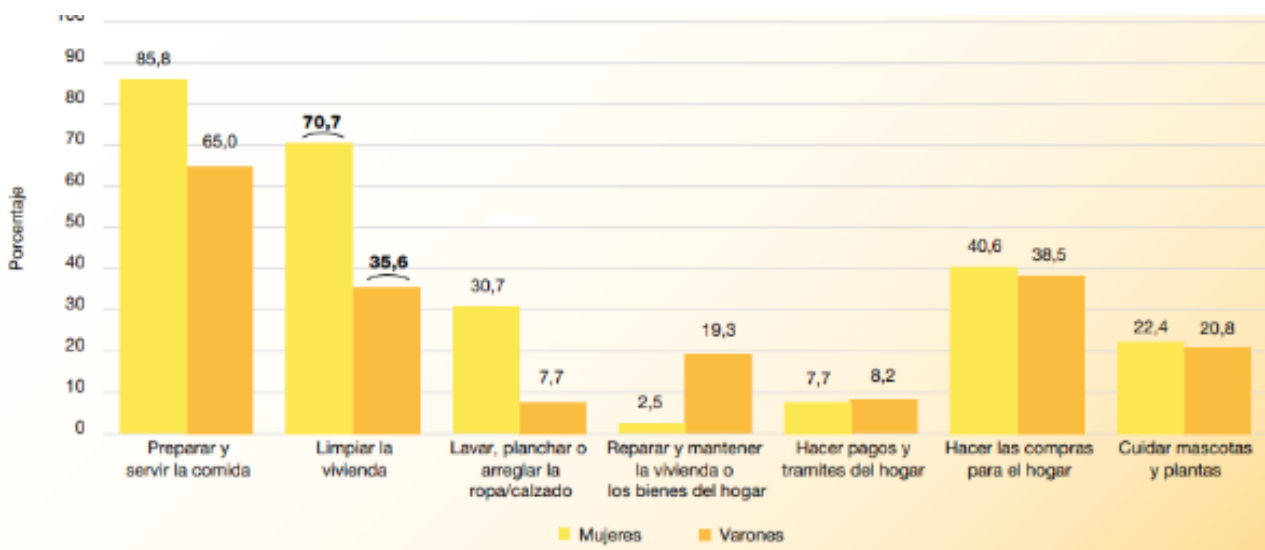
Dossier estadístico en conmemoración del 112º Día Internacional de la Mujer. https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/publicaciones/dossier_estadistico_8M_2023.pdf

Cuando se externaliza el cuidado, los varones disfrutan de casi 2 horas más de tiempo libre que las mujeres. Y al cuidar a personas mayores en otros hogares, las mujeres tienen alrededor de 42 minutos menos de tiempo libre que los varones que realizan esta tarea.

La contratación de trabajadores domésticos no altera esta diferencia: las mujeres siguen teniendo alrededor de 41 minutos menos de tiempo libre que los varones.

En hogares con alto nivel educativo que no contratan ayuda doméstica, los varones tienen aproximadamente 48 minutos más de tiempo libre que las mujeres. Si contratan ayuda, esta diferencia aumenta a aproximadamente 1 hora más de tiempo libre para los varones.

Por lo general, cuando se contratan personas para cuidar, habitualmente son mujeres.



Porcentaje de participación de la población de 14 años y más que realiza trabajo doméstico no remunerado, según tipo de trabajo, por sexo. Año 2021. Fuente: Dossier estadístico en conmemoración del 112º Día Internacional de la Mujer.

La inserción del cuidado en el mundo del trabajo

La intersección entre el acceso al mercado laboral y las responsabilidades de cuidado constituye un desafío significativo para las mujeres en todo el mundo. Para aquellas que buscan ingresar al mercado laboral, la falta de espacios adecuados para el cuidado de los hijos se convierte en un obstáculo. Esta ausencia de apoyo y estructuras de cuidado adecuadas limita sus oportunidades de empleo, relegándolas a roles domésticos que perpetúan la desigualdad de género. Por esto, hablamos de **feminización de la pobreza**. He aquí, otra **brecha** muy importante: la del acceso al trabajo.

Además, para las mujeres que han logrado acceder al mercado laboral, persisten barreras para progresar profesionalmente o continuar con su educación. La carga desproporcionada de las responsabilidades de cuidado suele restringir el desarrollo profesional de su carrera o de búsqueda de oportunidades para capacitarse y desarrollarse a nivel profesional. Este peso desequilibrado de las tareas de cuidado genera una desventaja injusta, limitando el avance de las mujeres y perpetuando la brecha de género en el ámbito laboral. Se trata de brechas no sólo de *acceso* sino también de *desarrollo* o de *ascenso*.

Adicionalmente, la división sexual del trabajo contribuye a la **segregación horizontal**, negando a las mujeres la oportunidad de incursionar en roles tradicionalmente asociados con lo masculino. Esta limitación refuerza estereotipos de género y también restringe las opciones profesionales de las mujeres. Tareas como dirigir una obra, instalar medidores o conducir vehículos pesados suelen estar reservadas para varones, relegando a las mujeres a campos laborales específicos y perpetuando la desigualdad en la distribución de oportunidades laborales.

En conjunto, estas barreras obstaculizan el pleno desarrollo profesional de las mujeres, perpetuando una división laboral basada en el género, por lo cual se requiere implementar políticas inclusivas que promuevan estructuras de cuidado accesibles. Resulta necesario eliminar estereotipos de género que restringen la elección y participación de las mujeres en diversos campos laborales.

Durante los últimos cinco años, tanto a nivel nacional como internacional, hubo un aumento en la conciencia sobre las dificultades que enfrentan las mujeres en relación con el acceso al mercado laboral y las responsabilidades de cuidado.

A nivel nacional, diversos países han implementado políticas para abordar estas problemáticas, promoviendo licencias parentales remuneradas, guarderías y flexibilidad laboral para facilitar la participación de las mujeres en el mercado laboral sin dejar de atender sus responsabilidades de cuidado.

En el ámbito internacional, se han llevado a cabo iniciativas para reconocer y abordar las desigualdades de género en el trabajo y el cuidado. Organizaciones globales han promovido debates sobre la importancia de equilibrar las responsabilidades de cuidado entre varones y mujeres y la necesidad de políticas que promuevan la igualdad de oportunidades laborales.

A pesar de estos avances aún persisten desafíos significativos. Las estructuras patriarcales arraigadas en la sociedad continúan perpetuando la división sexual del trabajo, limitando las oportunidades profesionales de las mujeres y manteniendo estereotipos de género en el ámbito laboral.

A nivel internacional la implementación concreta de estas políticas varía de país en país y, en muchos casos, aún no ha alcanzado su pleno potencial para abordar las barreras sistémicas que enfrentan las mujeres en el trabajo y el cuidado.

En ambos niveles aún persisten desafíos en la eliminación de barreras estructurales y estereotipos de género mediante acciones y políticas más efectivas para garantizar un acceso equitativo y justo al mercado laboral para todas las mujeres.



El cuidado a nivel internacional

La crisis del cuidado: Desigualdades estructurales en América Latina

En las últimas dos décadas, en América Latina aumentó la participación laboral femenina; sin embargo, este progreso no se tradujo en una transformación de la división sexual del trabajo. A pesar de mayor presencia de las mujeres en el ámbito laboral y público, los varones no se implicaron equitativamente en el trabajo doméstico no remunerado y en el cuidado, provocando que las mujeres se enfrenten a la **doble jornada laboral**.

Las encuestas sobre el uso del tiempo en América Latina evidencian brechas en la distribución de las responsabilidades de cuidado entre mujeres y varones.

Las mujeres destinan dos tercios de su tiempo al trabajo no remunerado y de cuidados, mientras que los varones distribuyen su tiempo de manera inversa, dedicando dos tercios al trabajo remunerado (CEPAL, 2019). En Argentina 9 de cada 10 mujeres realizan tareas de cuidado no remuneradas, dedican un promedio de 6,4 horas diarias, tres veces más que los varones (D'Alessandro et al, 2020).

Esta sobrecarga de trabajo no remunerado impacta en la participación y calidad de inserción laboral de las mujeres, muchas se ven forzadas a trayectorias laborales intermitentes y/o hacia el mercado informal, donde predominan los empleos precarios, de baja calificación y tiempo parcial. Esto aumenta la brecha salarial entre géneros, limita el acceso a la seguridad social y obstaculiza su desarrollo profesional y autonomía.

La interseccionalidad revela que estas desigualdades se acentúan cuando se encuentran con otras dimensiones, como la estratificación social, edad, condición racial y étnica. Las mujeres de estratos más bajos enfrentan una mayor carga, con menores posibilidades de resolver las demandas de cuidado sin una intervención estatal adecuada. En cambio, aquellas en estratos más altos pueden delegar estas tareas, mitigando en parte la sobrecarga.

Las tensiones generadas por esta crisis en los cuidados resaltan la fragilidad de un modelo que naturalizó estas responsabilidades en los hogares, sostenido en el trabajo no remunerado de las mujeres. Es evidente la necesidad de otorgar un papel más equitativo a todos los actores involucrados, alejándose de una estructura de cuidado desigual, bregando por la **corresponsabilidad** o las **responsabilidades compartidas** y propiciando condiciones laborales y de vida más justas para las mujeres.

Las 5R del cuidado según la Internacional de Servicios Públicos (ISP)

“La lucha por la igualdad de género requiere un enfoque intersectorial que reconozca las diversas formas de discriminación y las desigualdades a las que se enfrentan las mujeres en el trabajo y en el hogar. La igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor es fundamental para transformar las jerarquías salariales y poner fin a la segregación de género en la fuerza de trabajo. Necesitamos aumentar el valor económico y social del trabajo de cuidado, la educación y la atención de la salud.”

En el ámbito internacional, el cuidado ha surgido como un tema central para la ISP, sindicato global al cual nuestra organización sindical se encuentra adherido, poniendo de manifiesto la importancia de comprender el cuidado desde una perspectiva global que atraviesa dimensiones económicas, sociales y de género.

La Organización Social del Cuidado, según la ISP, refleja cómo las sociedades organizan las necesidades de cuidado humano, resaltando la desproporcionada responsabilidad que recae sobre las mujeres.

La ISP impulsa el debate sobre las **5R del cuidado**: reconocer, recompensar, reducir, redistribuir y restaurar en relación con el cuidado, buscando abordar los vacíos existentes en estas áreas.

Reconocer:

Implica valorar y reconocer el valor social y económico del trabajo de cuidado ya sea remunerado o no, como un derecho humano fundamental que incluye comprender la importancia del cuidado en la sociedad y en la economía.

Recompensar, remunerar y representar:

El trabajo de cuidado y las y los trabajadores del cuidado con un trabajo profesionalizado, un salario de igual valor, pensiones adecuadas, una protección social completa, condiciones de trabajo sanas y seguras, una representación fuerte, ejercicio pleno de sus derechos a sindicalización, la negociación colectiva y diálogo social en línea con el Programa de Trabajo Decente de la OIT.

Reducir:

Busca disminuir la carga del trabajo de cuidado no remunerado que a menudo recae de manera desproporcionada en las mujeres. Esto implica políticas y medidas que buscan equilibrar las responsabilidades de cuidado en los hogares y en la sociedad en general.

Redistribuir:

Se refiere a redistribuir el trabajo de cuidado dentro de los hogares, fomentando la corresponsabilidad entre los miembros de la familia y promoviendo la equidad en la distribución de las responsabilidades de cuidado.

Reivindicar y Restablecer:

Significa que el carácter público de los servicios de cuidado como papel primordial por parte del Estado implica desarrollar sistemas de cuidado que transformen las relaciones de género y promuevan la equidad.

El manifiesto de la ISP, respaldado por múltiples organizaciones internacionales, busca generar propuestas transformadoras y globales sobre el cuidado.

Por lo tanto, las **5R del cuidado** procuran abordar las desigualdades de género inherentes al trabajo de cuidado, proponiendo medidas concretas para valorar, redistribuir y reequilibrar las responsabilidades para crear entornos más equitativos y justos en cuanto al cuidado de los miembros de la sociedad.



Políticas de igualdad impulsadas por una organización sindical (SGBATOS) y consideradas como ejemplo de gestión igualitaria por los organismos internacionales

Equal Aqua y SGBATOS: Promoviendo la equidad en el cuidado

La plataforma internacional Equal Aqua del Banco Mundial, pensada para ayudar a lograr la igualdad de oportunidades y compartir experiencias valiosas entre los partners a nivel mundial, ha reconocido a SGBATOS y AySA como ejemplos en la gestión equitativa.

Nuestra visión se centra en creer firmemente en licencias equitativas que promuevan las responsabilidades compartidas al interior de las familias, ya que tienen un impacto directo y positivo en el derecho de niñas y niños a recibir cuidados, así como en el derecho a paternar o maternar y en la igualdad de género. **Reconocemos la importancia de los cuidados durante la primera infancia, los cuales requieren tiempo, energía y un continuo proceso de aprendizaje.**

En Argentina, la distribución desigual de las tareas de cuidado, mayormente asumidas por las mujeres, es un desafío. Implementar un esquema de licencias más amplio es esencial para cambiar esta dinámica y permitir que padres y personas no gestantes compartan los primeros momentos con sus bebés, construyendo lazos emocionales significativos y estableciendo rutinas de cuidado compartidas.

Junto al reconocimiento internacional, a nivel nacional, SGBATOS y AySA han sido reconocidos como modelos de gestión igualitaria por la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación donde hemos participado activamente y desde hace varios años. También nos incorporamos a la Red de Género del Ministerio de Obras Públicas.

Gracias a estas políticas, en AySA hasta diciembre de 2023, alrededor de 2.800 personas trabajadoras utilizaron las licencias de cuidado obtenidas a través de la negociación paritaria. Estas licencias incluyen permisos para cuidar a familiares enfermos, asistir a reuniones escolares u otras actividades de hijas e hijos y el cuidado de adultos mayores.


Espacios y políticas de cuidado internas - alianzas estratégicas con organizaciones de la sociedad civil (UNICEF y ELA): Informe "Acá Ganan Todos"


El SGBATOS desempeñó un papel fundamental en el lanzamiento de la iniciativa conjunta de UNICEF y el Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA) denominada "**Acá Ganan Todos**", cuya iniciativa se enfoca en las experiencias de Centros de Educación e Infraestructuras del Cuidado, como jardines, lactarios y políticas de corresponsabilidad gestacional, que fueron implementadas por la Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato, en colaboración con el Área de Recursos Humanos de AySA.


Destacamos la ampliación de licencias para padres y madres, la existencia y expansión de los Espacios Amigos de la Lactancia desde 2015 en diversos sectores de trabajo - reconocidos por el Ministerio de Salud de la Nación y la Dirección Nacional de Maternidad, Infancia y Adolescencia -, y el logro de reintegro por jardín maternal para mujeres y varones.


Es un honor para nuestro sindicato haber sido elegidos para compartir nuestras prácticas como ejemplo de gestión igualitaria, especialmente en lo relacionado con la corresponsabilidad en el cuidado.

CASO "Aguas y Saneamientos Argentinos S.A." (AYSA)


 **Sector económico / rama de actividad:** servicios públicos, provisión de agua potable y saneamiento cloacal.


 **Cantidad de empleados/as de la empresa:** 8.000 aproximadamente. Cantidad de afiliados y afiliadas al Sindicato Gran Buenos Aires de Trabajadores de Obras Sanitarias (SGBATOS): 10.000 aproximadamente.


 **Tipo de proyecto:** jardín maternal y de infantes para niñas y niños desde los 45 días a 6 años de edad, destinado a hijas e hijos de personas trabajadoras afiliadas al SGBATOS -Sindicato Gran Buenos Aires de Trabajadores de Obras Sanitarias-, es decir que se desempeñan en AYSA y otros organismos públicos, tales como: Ente Regulador del Agua y Saneamiento (ERAS), Agencia de Planificación (APLA) y Ente Nacional de Obras Hídricas de Saneamiento (ENOHSA).

 **Ubicación:** "La Gotita de Agua Sede Centro": ubicado sobre calle Ayacucho 760, CABA (frente al emblemático "Palacio de las Aguas Corrientes") y "La Gotita de Agua Sede Palermo": ubicado en la Planta Potabilizadora General San Martín (Palermo), ambos en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA).

 **Plazas disponibles:** 80 niños y niñas en cada uno de ellos.

 **Cantidad de niños y niñas que asisten en la actualidad:** 80 niñas y niños en cada uno. No hay vacantes, existe lista de espera.

 **Modelo de gestión:** a cargo del sindicato del sector SGBATOS.

 **Modelo de sustentación:** presupuesto de la empresa de sector público, y colaboración del sindicato para el mantenimiento. Trabajadoras y trabajadores usuarios realizan un aporte mensual simbólico en calidad de útiles escolares y manutención de elementos del jardín.

AYSA cuenta con espacios de cuidado para niñas y niños desde 1976. En la actualidad, cuenta con dos jardines en los que reciben a niñas y niños desde los 45 días hasta los 6 años (incluye el nivel pre-escolar del ciclo educativo formal). Estos espacios nacen con el objetivo de fortalecer los vínculos familiares entre madres y padres trabajadores y sus hijos e hijas, y para facilitar la inserción y permanencia de mujeres trabajadoras en el espacio laboral, sustentando la lactancia. Cada uno de los jardines tiene una capacidad para aproximadamente 80 niñas y niños distribuidos en diversas salas, según rango etario.

Además de hijas e hijos de personas trabajadoras de la empresa estatal AYSA, los jardines también reciben hijos e hijas de trabajadores/as de los organismos estatales de control del servicio: Ente Regulador de Agua y Saneamiento (ERAS), de la Agencia de Planificación (APLA) y del Ente Nacional de Obra Hídrica (ENOHSA) afiliados al SGBATOS. Además en el marco del Plan estratégico de la Secretaría de Género y en línea con lo establecido en la Ley N° 26873 (2015) AYSA cuenta con 10 espacios amigos de la lactancia certificados por el Ministerio de Salud, y otros tantos en etapa de proyecto o certificación



Proyecto Nutriendo el Futuro

Desde 2015, SGBATOS y AySA, en colaboración con la Obra Social para el Personal de Obras y Servicios Sanitarios (OSOSS), impulsamos una iniciativa para promover la lactancia materna.

Nuestro principal objetivo es respaldar a las personas trabajadoras en la conciliación entre su vida laboral y su compromiso con la lactancia, en línea con el Plan Estratégico de la SGeIOT y nuestro compromiso empresarial con la responsabilidad social.

Esta iniciativa contempla la construcción de "**Espacios Amigos de la Lactancia**" (lactarios) que son lugares diseñados para aquellas personas puedan extraer y conservar su leche materna de manera higiénica y segura durante la jornada laboral.

Por la construcción de estos espacios, desde 2015 hemos sido reconocidos por el **Ministerio de Salud de la Nación** como organizaciones **Amigas de la lactancia**, en cumplimiento de la Ley Nacional de Promoción de la Lactancia Materna.

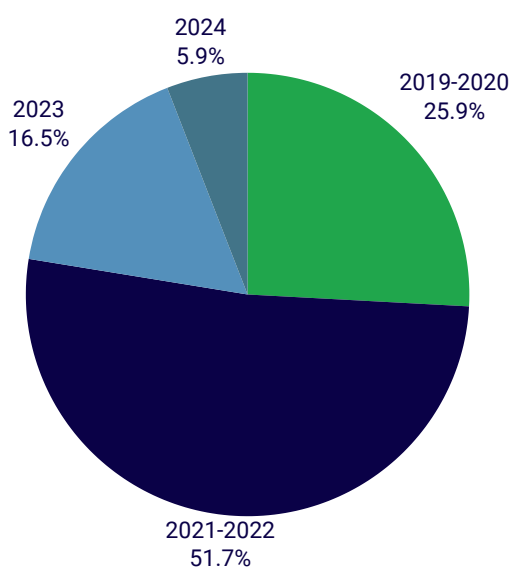
Contamos con estos espacios inspeccionados y certificados por el Ministerio en múltiples ubicaciones:

- Edificio Tucumán
- Palacio de las Aguas Corrientes
- Planta Potabilizadora General San Martín
- Distrito Devoto
- Dirección Regional Norte/Distrito San Isidro
- Ramos Mejía Dirección Regional Oeste
- Dirección Regional Sudeste
- Planta Gral. Belgrano
- Distrito Quilmes
- Establecimiento Talleres Varela
- Planta Juan Manuel de Rosas
- Planta Depuradora Hurlingham
- Edificio ERAS y APlA
- ENOHSA



Este proyecto también **incluye atención gratuita y personalizada a cargo de una experta en puericultura y crianza**, la Lic. Belkis Pongetti de OSOSS. Asesorando un promedio de 60 consultas mensuales sobre temas prenatales, lactancia, puerperio, infancia en general, ciclo vital de la familia, desarrollo, alimentación, sueño infantil, control de esfínteres, corresponsabilidad, entre otros.

Ante cada nacimiento y hasta el año de edad, se entrega a todas las personas trabajadoras **un kit de conservación de leche materna** que contiene un bolso térmico, dos mamaderas y un cooler. Desde el 2019 hasta marzo de 2024 se entregaron más de 900 kits.



Durante los últimos 8 años, el Proyecto "Nutriendo el Futuro" ha sido reconocido como "Empresa y Sindicato amigos de la lactancia materna" por el Ministerio de Salud de la Nación y por organismos internacionales como la Plataforma Equal Aqua del Banco Mundial y la Internacional de Servicios Públicos, sindicato global al que se encuentra adherido el SGBATOS.



Infraestructura del cuidado:

El valor fundamental de las políticas de cuidado

Las políticas y programas relacionados con la Infraestructura del Cuidado juegan un papel fundamental, actuando como componentes esenciales para mantener en funcionamiento esta estructura vital en la sociedad. Esta infraestructura tiene impactos significativos en la economía y además produce cambios significativos en la vida de las personas.

- **Generación de empleos en todas las etapas:** Desde la construcción hasta el mantenimiento y atención, la infraestructura del cuidado demanda trabajadores, impulsando la creación de empleos y oportunidades laborales.
- **Estímulo económico y dinamización del consumo:** La generación de empleo conlleva a un aumento en el consumo, estimulando así el desarrollo local y reactivando la economía.
- **Reducción de la pobreza y brechas sociales:** Al crear empleos, esta infraestructura contribuye a disminuir la pobreza y a cerrar brechas en términos de edad, género y territorio, mejorando la calidad de vida de las comunidades.
- **Fortalecimiento de la autonomía:** Liberar tiempo mediante la creación de empleos en cuidados permite a mujeres realizar diversas actividades, reduciendo la pobreza de tiempo y ampliando oportunidades laborales y educativas, disminuyendo así las brechas de género y facilitando la inclusión en el mercado laboral.
- **Servicios de calidad para la Primera Infancia:** Acceso a servicios gratuitos y de calidad para la primera infancia no sólo estimula el desarrollo integral de los niños, sino que también garantiza su derecho al juego y a una estimulación temprana.

*La Infraestructura del Cuidado se presenta como una inversión clave para el desarrollo. **Reconocer el cuidado como trabajo, necesidad y derecho es esencial**, y su garantía por parte del Estado en esfuerzos mancomunados con las empresas y los sindicatos es fundamental para el progreso social y económico de una nación.*

Conclusiones

El mundo del cuidado tiene 4 grandes actores:

- El **Estado** a través de las políticas públicas, dado que es función de un Estado generar bienestar y sentar las bases para que se distribuyan equitativamente las oportunidades en una sociedad;
- Las **Organizaciones de la sociedad civil en general**, como ELA; UNICEF; la Fundación Foro del Sur, la Fundación Friedrich Ebert, entre otros, que bregan también por el bienestar y asegurar que se cumplan derechos;
- Las **empresas** a través de su responsabilidad social empresaria (necesidad de producir más y mejor donde no pueden dejar de lado la importancia de los trabajadores - no existen trabajadores sin empresas, ni empresas sin trabajadores - y está comprobado que la participación femenina y de diversidades genera mayor productividad;
- Los **sindicatos** como representantes de las y los trabajadores en el Mundo del Trabajo, que actúan como “custodios rabiosos” de los derechos y beneficios de la clase obrera y nuestras familias.

El mundo del cuidado y el mundo del trabajo se encuentran estrechamente vinculados ya que los cuidados tienen un impacto significativo, especialmente en las mujeres, quienes han asumido histórica y prioritariamente las responsabilidades domésticas y de cuidado, es decir, el trabajo no remunerado.

Al insertarse en todos los aspectos de nuestras vidas, influye directamente en el ámbito laboral y reconocemos que sin un jardín maternal para nuestras hijas e hijos, sería aún más difícil trabajar. Comprendemos que la ausencia de espacios propicios para la lactancia complicaría mantenerla tras el periodo de licencia por maternidad.



El cuidado en el mundo del trabajo se asienta principalmente en tres grandes ejes:

1. La **infraestructura del cuidado** conformado por los jardines maternos, de infantes, escuela, centros de atención para personas con discapacidad o con adicción, espacios amigos de la lactancia;
2. Las **políticas de cuidado** como ampliación de licencias gestacionales para que varones, personas no gestantes y adoptantes tengan más días por paternidad; días por familiar enfermo, para participar de actividades escolares, etc.;
3. Las **políticas de igualdad de oportunidades** para hacer que las mujeres puedan acceder a un empleo, mantenerlo y crecer en su desarrollo de carrera; capacitarse y a la vez tengan contención en casos de violencias en el ámbito laboral y en su vida privada. AySA implementó un **Plan de Acción hacia la paridad** que impulsa el cubrimiento de puestos jerárquicos y capacitaciones técnicas específicas dirigidas a mujeres.

Con estos tres ejes hemos trabajado arduamente los sindicatos y centrales obreras en general y las mujeres sindicalistas en particular utilizando la herramienta que tenemos por excelencia: las convenciones colectivas de trabajo.

De esta manera, fuimos pioneros creando las políticas de igualdad de oportunidades acompañadas por planes de acción, la ampliación de las licencias gestacionales; la construcción de espacios de cuidado con gestión sindical (jardines materno/infantiles La Gotita de Agua); y los espacios amigos de la lactancia en los sectores de trabajo.

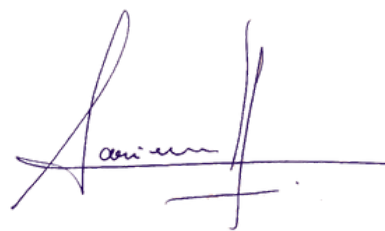
Todo lo hemos logrado a través de alianzas estratégicas con esfuerzos mancomunados entre empresas, sindicatos, organismos y organizaciones nacionales e internacionales.

Creemos firmemente que el camino hacia una sociedad más inclusiva y equitativa se construye de forma conjunta.

Porque "Mejor que decir es Hacer"



José Luis Lingeri
Secretario General
SGBATOS



Karina Navone
Secretaria de Género e Igualdad de
Oportunidades y Trato del SGBATOS

Comisión Directiva **SGBATOS**

Lingeri, José Luis

Secretario General

Lingeri, José Luis (h)

Secretario Adjunto

Fernández, Manuel Salvador

Secretario Gremial

Castell, Jorge Luis

Prosecretario Gremial

Gómez, Juan José

Secretario de Administración y Actas

Cattaneo, Mariela Flavia

Secretaria Técnica y de Reconversión Laboral

Mingione, Ángel Marcelo

Secretario de Organización

López, Walter Gabriel

Prosecretario de Organización

Monastra, Julio César

Secretario de Perf. C.C, Trabajo y Seguridad Hig. Laboral

Monzón, Ariel

Secretaría de Desarrollo Técnico, Profesional, Jerárquico y Capacitación

Dell Orso, Román Pedro

Secretario Acción Social y Turismo

Flores Pirán, María Dolores

Secretaria de Prensa y Cultura

Navone, Karina Alejandra

Secretaria de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato

Mensi Bombardieri, Estefanía

Secretaria de la Juventud

Referencias bibliográficas



Batthyany, K. (2015). *Las políticas y el cuidado en América Latina: una mirada a las experiencias regionales*. Serie Asuntos de Género 124, Santiago de Chile, CEPAL.

Cecchini, S., Filgueira, F., Martínez, R. & Rossel, C. (2015). *Instrumentos de protección social, caminos latinoamericanos hacia la universalización*. Santiago de Chile, CEPAL.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2019). *Las mediciones de uso del tiempo en América Latina y el Caribe*. Disponible en:

https://www.cepal.org/sites/default/files/infographic/files/c2100059_web.pdf

D'Alessandro, M., O'Donnell, V., Prieto, S., Tundis, F., Zanino, C. (2020). *Los cuidados, un sector económico estratégico. Medición del aporte del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado al Producto Bruto Interno*. Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género, Ministerio de Economía, Buenos Aires. Disponible en:

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/los_cuidados_-_un_sector_economico_estrategico.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Censos. *Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2021: resultados definitivos / 1a ed.* - Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2022). Libro digital, PDF. Disponible en:

https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/sociedad/enut_2021_resultados_definitivos.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2023). *Dossier estadístico sobre Uso y distribución del Tiempo libre*. Disponible en: https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/sociedad/dossier_tiempo_libre_06_23.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2023). *Dossier estadístico en conmemoración del 112° Día Internacional de la Mujer*. Disponible en: https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/publicaciones/dossier_estadistico_8M_2023.pdf

Ministerio de Economía. (2021). *Calculadora del Cuidado*. Disponible en:

<https://www.argentina.gob.ar/economia/igualdadygenero/calculadora-del-cuidado>

Ministerio de Obras Públicas. (2023). *Programa de Infraestructura del Cuidado: Obras para ampliar y fortalecer derechos en las áreas de cuidado*. Disponible en:

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/mop_programa_infraestructura_del_cuidado_septiembre2023.pdf

Pennella, S. (2022). El cuidado como derecho humano. El cambio de paradigma y la redistribución de los cuidados como principales desafíos de las políticas públicas. Disponible en: <https://defensoria.org.ar/noticias/especialgenero-el-cuidado-como-derecho-humano-el-cambio-de-paradigma-y-la-redistribucion-de-los-cuidados-como-principales-desafios-de-las-politicas-publicas-2/>

Paz Gaskín, J. (10 de febrero de 2020). Trabajo doméstico y de cuidados: Desequilibrios de género. Disponible en:

<https://www.blogeconosp.econo.unlp.edu.ar/2020/02/10/trabajo-domestico-y-de-cuidados-desequilibrios-de-genero/>

Razavi, S. (2007). The Political and Social Economy of Care in a Development Context: conceptual Issues, research questions and policy options. United Nations Research Institute for Social Development. Disponible en:

<https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/47163>

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) y Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA). (2023). *Acá Ganan Todos*. Disponible en:

<https://www.unicef.org/argentina/media/17176/file/Estudio%20Acá%20ganan%20todos.pdf>



SINDICATO GRAN BUENOS AIRES DE TRABAJADORES DE OBRAS SANITARIAS



FACEBOOK
Sgbatos Of.



INSTAGRAM
@sgbatos_of



AVELLANEDA 212
CABA, C.P. C1405CNP

EDITOR:

SGBATOS SINDICATO GRAN BUENOS AIRES DE TRABAJADORES DE OBRAS SANITARIAS

Libro digital, PDF | Archivo Digital: descarga y online ISBN en trámite

El uso comercial de todos los materiales editados y publicados por SGBATOS está prohibido.