



Las mujeres, el trabajo y la comunidad organizada



**MUJERES
SINDICALISTAS**

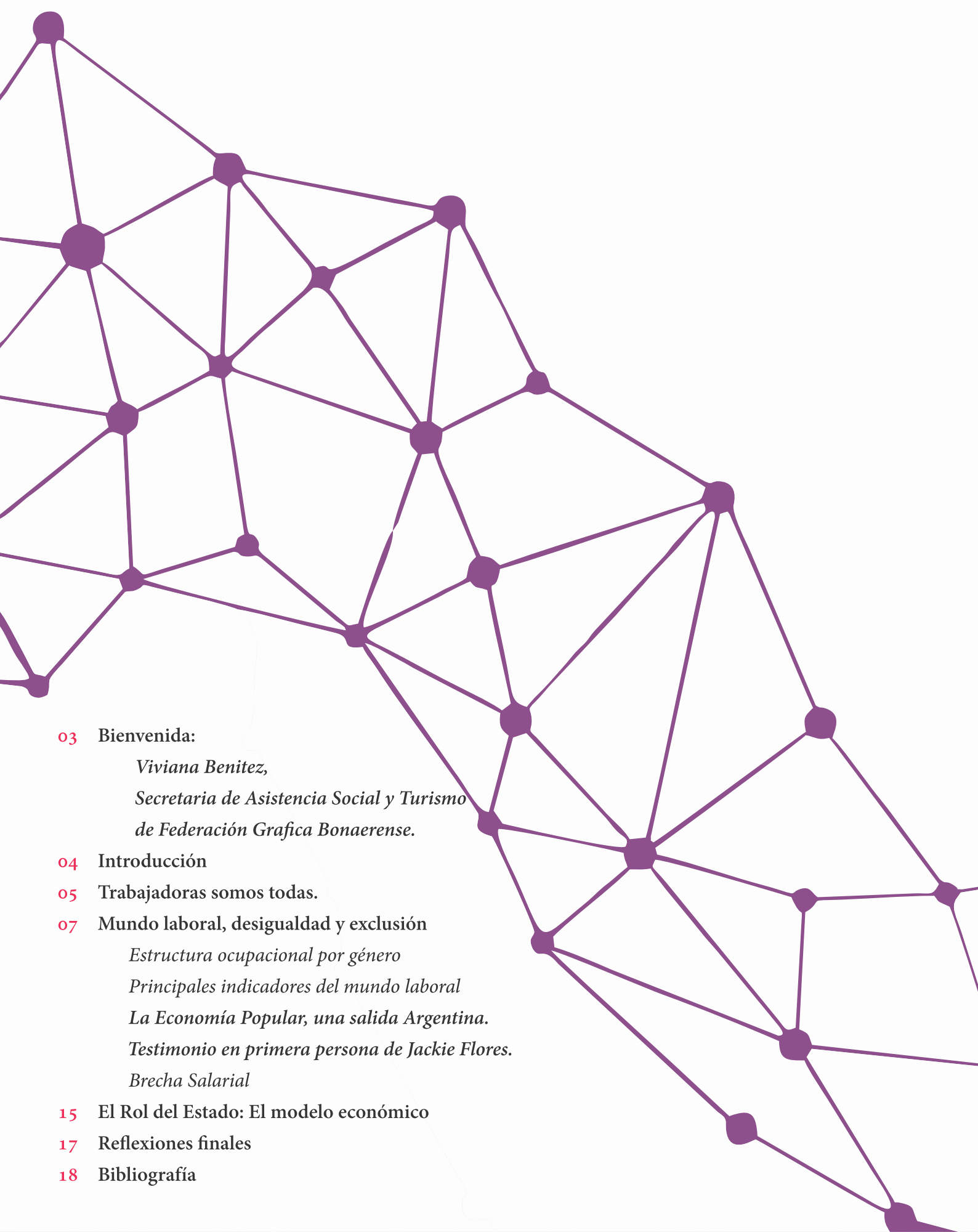


**CORRIENTE FEDERAL
DE TRABAJADORES**



CENTRO
DE ESTUDIOS
PARA EL
DESARROLLO
NACIONAL

Índice

- 
- 03 Bienvenida:
*Viviana Benitez,
Secretaria de Asistencia Social y Turismo
de Federación Grafica Bonaerense.*
- 04 Introducción
- 05 Trabajadoras somos todas.
- 07 Mundo laboral, desigualdad y exclusión
*Estructura ocupacional por género
Principales indicadores del mundo laboral
La Economía Popular, una salida Argentina.
Testimonio en primera persona de Jackie Flores.
Brecha Salarial*
- 15 El Rol del Estado: El modelo económico
- 17 Reflexiones finales
- 18 Bibliografía

Bienvenida

Cuando en el 2016 comenzó a germinar este sueño nos reunimos en Moreno con la necesidad de compartir nuestras experiencias, de celebrar que éramos muchas... un gran NOSOTRAS silenciado deseoso de hacernos oír. El reencuentro al año siguiente nos vio llegar a Exaltación de la Cruz esperanzadas, colmadas de proyectos y objetivos nacidos colectivamente y con una certeza: habíamos llegado para quedarnos.

Las Mujeres Sindicalistas somos portadoras de una identidad propia, en nuestro último encuentro en la histórica Huerta Grande quedó demostrado que nuestro nombre se ha vuelto sinónimo de federalismo, democracia y compromiso. Sabedoras de que no hay feminismo posible sin justicia social seguimos caminando hermanadas, dando las batallas imprescindibles para colaborar en la construcción del mundo mejor que nos merecemos.

Es por eso que seguimos apostando a elaborar y difundir herramientas para la formación. Ese es el propósito de este nuevo cuadernillo, contando nuevamente con la colaboración del Centro Atenea, buscamos profundizar los conceptos y análisis planteados en la publicación anterior.

Articulado en tres ejes:

Trabajadoras somos todas.

Mundo laboral, desigualdad y exclusión.

El rol del Estado: El modelo económico.

Con un lenguaje claro y accesible se pretende señalar de qué modo las desigualdades del mundo laboral remunerado condicionan la organización de la vida privada, asimismo destaca la permanencia de la desigualdad entre hombres y mujeres considerando que es una cuestión pendiente de resolución

que solo logrará revertirse implementando políticas públicas. Como ejemplo de lo mencionado se cita el proyecto de ley de Equidad de Género, impulsado desde este espacio en el que se identifican las problemáticas y se proponen acciones concretas para erradicarlas, diferenciándose así del proyecto presentado por el oficialismo en el que se formulan bellos enunciados vacíos de contenido.

Esperamos que sepan apropiarse de este nuevo elemento de formación, que lo conviertan en material de consulta, que logren sociabilizarlo a través del debate y la discusión, que les sirva de guía y sostén sabiendo que detrás de sus páginas palpitan sueños y luchas de miles de mujeres que como ustedes confían en que es posible alcanzar una patria justa, libre y soberana. ¿Creen que es muy ambicioso? Eso nos dijeron hace tres años cuando apenas éramos semillas y acá estamos compañeras...floreciendo.



VIVIANA BENITEZ
Secretaria de Asistencia Social y Turismo de
Federación Grafica Bonaerense.



Introducción

En esta nueva edición del cuadernillo de formación, nos proponemos seguir profundizando en los debates en torno a la desigualdad de género en el mundo laboral. Iremos desarrollando conceptos y analizando datos elaborados con fuentes oficiales, en particular a través de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) que se publica de forma trimestral por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC). En relación a las fuentes, cabe aclarar que las mismas presentan una limitación: si bien nos permiten elaborar un análisis del mundo laboral para varones y mujeres, éstas categorías son definidas en términos de sexo biológico, resultando dicotómicas y excluyentes de otras identidades de género reconocidas dentro de la ley número 26.743 “Ley de Identidad de Género” y es para nosotras un dato más sobre cómo esas disidencias son nuevamente silenciadas, en esta oportunidad por los datos oficiales.

La DESIGUALDAD de GÉNERO tiene una sólida base en los estereotipos que la sostienen a lo largo de la historia. Los roles tradicionalmente asignados a los varones son propios del estereotipo masculino basado en un conjunto de rasgos que se consideran requeridos para el desempeño de sus tareas laborales: racionalidad, energía, fuerza. Para el caso de las mujeres, las cualidades que propone su estereotipo son la amabilidad, la calidez, la contención, el orden, todas adjetivaciones vinculadas con el cuidado.

Entonces, ya desde los inicios de nuestra socialización algunas personas están orientadas hacia el trabajo productivo y otras al cuidado y la reproducción. El estereotipo femenino se vincula con la protección e incluso está íntimamente vinculado con el amor. Por eso continúa siendo habitual que a los niños se les regale camiones, espadas, armas, o herramientas y a las niñas tablas de planchar, bebes y

cocinas. Esto es lo que se conoce como socialización diferencial entre niños y niñas. A futuro se reproducen estos roles en la sociedad o se espera que luego puedan reproducir parte de estos patrones socialmente aceptados.

Dicho todo esto y al contar solo con datos que dan cuenta de la realidad de varones y mujeres, proponemos realizar el análisis de la desigualdad de género en el mundo del trabajo bajo tres dimensiones: el TRABAJO NO REMUNERADO, el MUNDO LABORAL y el ESTADO. Estas dimensiones nos permiten ver las tres instancias en donde identificamos que persiste y se reproduce la desigualdad de género (entre varones y mujeres), producto de la vigencia de los estereotipos analizados, pero también, nos permiten verificar cuáles son nuestras posibilidades de volver estas relaciones más justas y equilibradas, sabiendo donde deberemos plantearnos las estrategias de abordaje.

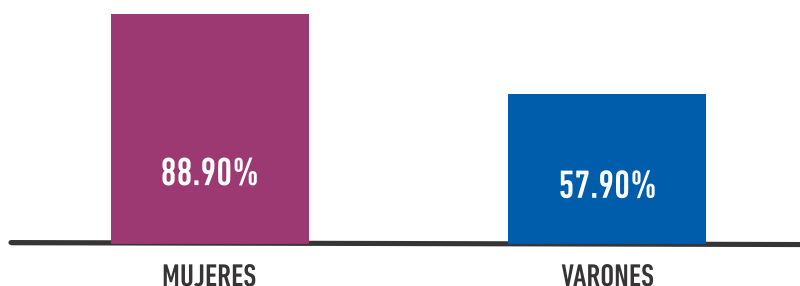
Trabajadoras somos todas.

EL TRABAJO NO REMUNERADO.

El trabajo no remunerado se fundamenta en la distribución de tareas y roles que se da en muchos hogares entre varones y mujeres, y define la participación de las personas en el trabajo fuera de la casa. Las responsabilidades sobre el hogar se

concentran en la mujer, lo que incide negativamente en su participación en cualquier otro ámbito de la vida. Aquí entonces podemos identificar la **primera brecha** sustentada en la falta de corresponsabilidad familiar entre mujeres y varones.

GRÁFICO N°1: Tasa de participación en las tareas domésticas

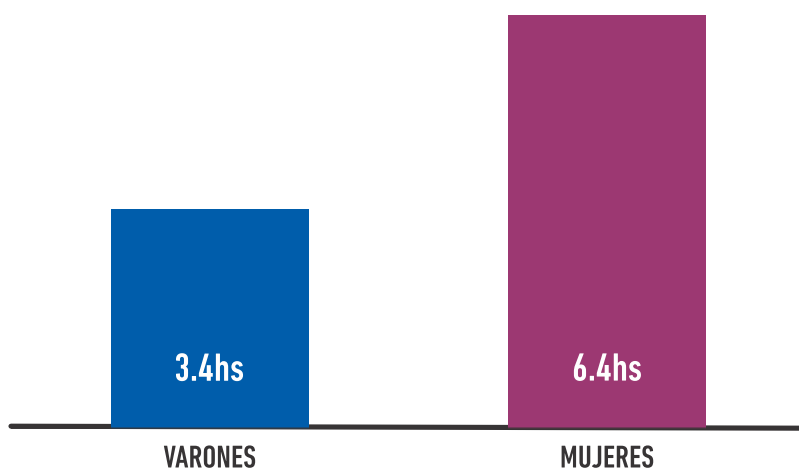


Fuente: Elaboración Atenea Centro en base a Encuesta de uso del tiempo - INDEC 2013

Al observar el gráfico N° 1, se ve con claridad el resultado de la adjudicación de tareas y roles al interior de los hogares y la preponderancia que tiene aún el estereotipo de “mujer cuidadora”. Casi el 90% de las mujeres realizan tareas domésticas a diferen-

cia de sus pares varones que no llegan al 60% de participación en estas mismas tareas. Se entiende por tareas domésticas a: quehaceres y gestión del hogar, apoyo escolar y cuidado de personas menores y adultos mayores.

GRÁFICO N°2: Promedio de horas diarias dedicadas a las tareas domésticas del hogar



Fuente: Elaboración Atenea Centro en base a Encuesta de uso del tiempo - INDEC 2013

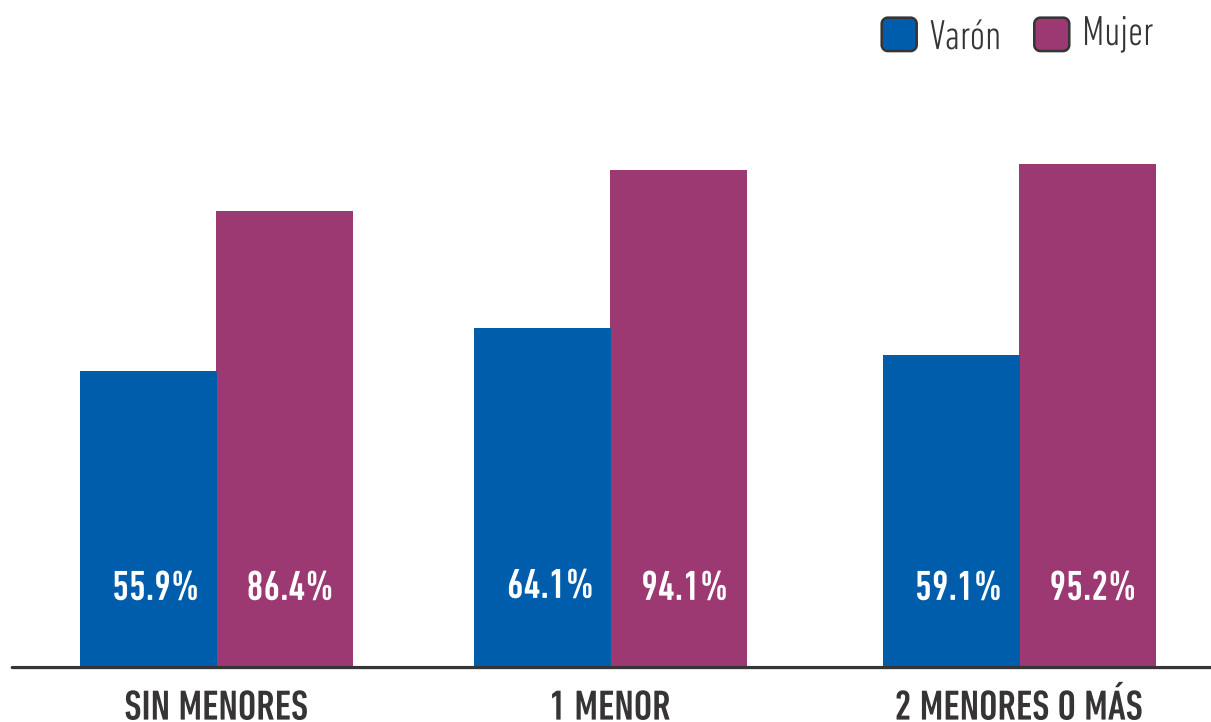
Ahora bien, los varones que efectivamente participan de las tareas domésticas, le dedican en promedio a nivel nacional 3,4 horas diarias mientras

que las mujeres le destinan el doble del tiempo a las mismas tareas.

Si analizamos la participación de mujeres y varones en las tareas domésticas teniendo en cuenta la presencia de menores de 6 años en el hogar, vemos que casi el 100% de las mujeres realiza estas tareas

cuando hay niños o niñas. Para el caso de los varones en cambio, si bien aumenta el porcentaje de participación cuando hay menores de 6 años en el hogar, no llegan al 60%.

GRÁFICO N°3: Tasa de participación en las tareas domésticas del hogar según presencia de menores de 6 años en el hogar



Fuente: Elaboración Atenea Centro en base a Encuesta de uso del tiempo - INDEC 2013

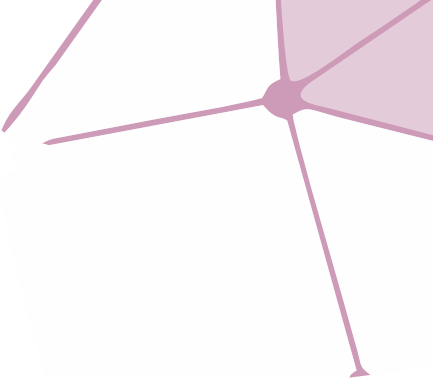
Queda en evidencia en el gráfico N°3, el estereotipo de “mujer que cuida” y “varón que provee”, debido a que la mujer se ve condicionada por la presencia de menores, afectando su participación laboral remunerada, mientras que el comportamiento de los varones casi no se modifica al haber presencia de menores en el hogar.

Estos datos nos permiten introducir el concepto de: **LA ORGANIZACIÓN SOCIAL DEL CUIDADO (OSC)**. Cuidar significa poder satisfacer las necesidades básicas de la existencia y reproducción en un marco en donde la construcción de lo simbólico, de lo que nos rodea, nos permita vivir en socie-

dad. Pero la responsabilidad de cuidar a otro bajo este concepto implica pensar cómo las familias, el Estado, el sector privado y las organizaciones comunitarias llevan adelante las tareas del cuidado y cómo se las distribuyen¹, es decir, la comunidad organizada.

Resulta necesario pensar en una nueva **ORGANIZACIÓN SOCIAL DEL CUIDADO** cuyos principios fundamentales sean la **equidad** y la **justicia social**. En el apartado sobre el rol del Estado profundizaremos sobre este concepto.

¹Rodríguez Enriquez, C y Marzonetto, G. “Organización social del cuidado y desigualdad: el déficit de políticas públicas de cuidado en Argentina” En Revista Perspectivas de Políticas Públicas Año 4 N° 8 (Enero-Junio 2015).



Mundo Laboral, Desigualdad y Exclusión

Definimos al mundo laboral en sentido amplio, entendiendo que no sólo involucra a las trabajadoras y los trabajadores formales sino también a quienes realizan su actividad laboral en la economía popular y quienes se encuentran por fuera de los marcos legales, por no estar registrados por los empleadores.

Para comprender las brechas de género en el mundo laboral, es necesario en primer lugar realizar un diagnóstico de la estructura ocupacional de la sociedad argentina.²

Comprender la estructura ocupacional argentina es importante, porque nos muestra una radiografía en términos laborales de nuestra sociedad. Ahora bien, muchas veces se analiza la estructura ocupacional, sin tener en cuenta que el mundo del trabajo no es igual para varones y mujeres. En este sentido, vemos en el gráfico N°4, que del total de personas inactivas, casi el 63% son mujeres. Esto significa que muchas mujeres no trabajan ni buscan trabajo, justamente por todos los factores explicados previamente: la mujer tiene el mandato social de quedarse cuidando y realizando las tareas del hogar. Es necesario que los estudios económicos y socio-laborales realicen un análisis con perspectiva de género, de lo contrario, se deja afuera una parte del diagnóstico. Y en consecuencia, se toman decisiones

equivocadas. Es decir, si se analiza mal el problema, se plantea una solución errónea.

En el gráfico N°5 se observa que la mayoría de las personas ocupadas en nuestro país lo hacen a través de una relación de dependencia (asalariados/as). A su vez, hay mayor presencia de varones que de mujeres. También es notoria la diferencia que hay en la cantidad de jefes y jefas, siendo que sólo un 27% de esta categoría corresponde a mujeres. Lo que demuestra el fenómeno de TECHO DE CRISTAL, que introdujimos en cuadernillo anterior y repasaremos en los próximos apartados.

Del universo de asalariados/as y cuentapropistas se desprende que hay personas subocupadas, es decir que trabajan menos de 35 horas semanales. Aquellas que se consideran demandantes, refiere a que buscan activamente trabajar más horas y las no demandantes, no requieren trabajar más horas. Como muestra el gráfico N°6, del total de subocupados/as no demandantes, la mayoría son mujeres. Esto se debe justamente a que las mujeres tienden a trabajar menos horas de forma remunerada que los varones por realizar las tareas de la gestión del hogar.

²Por características propias de la Encuesta Permanente de Hogares, no se incluye en las estadísticas a la población rural.

Algunas definiciones conceptuales de acuerdo a lo establecido por el INDEC:

Población Económicamente Activa (PEA): está compuesta por todas las personas que aportan su trabajo (lo consigan o no) para producir bienes y servicios económicos. Para la medición de este concepto, en la EPH se asume como parte de la PEA a todas las personas de 10 años y más que en un período de referencia corto tienen trabajo y aquellos que sin tenerlo están disponibles y buscan activamente un trabajo. Son parte de la PEA tanto los ocupados como los desocupados.

Población No Económicamente Activa (PNEA): comprende a todas las personas, sin consideración de edad, que no son "económicamente activas".

Población ocupada: se consideran ocupadas a todas las personas que tengan 10 años o más y que durante un período de referencia (una semana) hayan trabajado al menos una hora. Partiendo del concepto de trabajo entendido como una actividad que genera bienes o servicios para el mercado.

Población desocupada: está conformado por todas aquellas personas que sin tener trabajo se encuentren disponibles para trabajar y han buscado activamente una ocupación.

Población subocupada: es la población que se encuentra ocupada pero que desea aumentar las horas de trabajo o tener otro empleo además de su empleo actual (también se lo denomina subempleo por insuficiencia horaria) dado que trabaja menos de 35 hs semanales. La subocupación demandante comprende al porcentaje de la población asalariada que está dispuesto a trabajar más horas y está en la búsqueda activa de otra ocupación.

GRÁFICO N° 4: Estructura ocupacional de la sociedad argentina según sexo

Fuente: EPH según Resoluciones de Estadígrafos del Trabajo de la OIT.

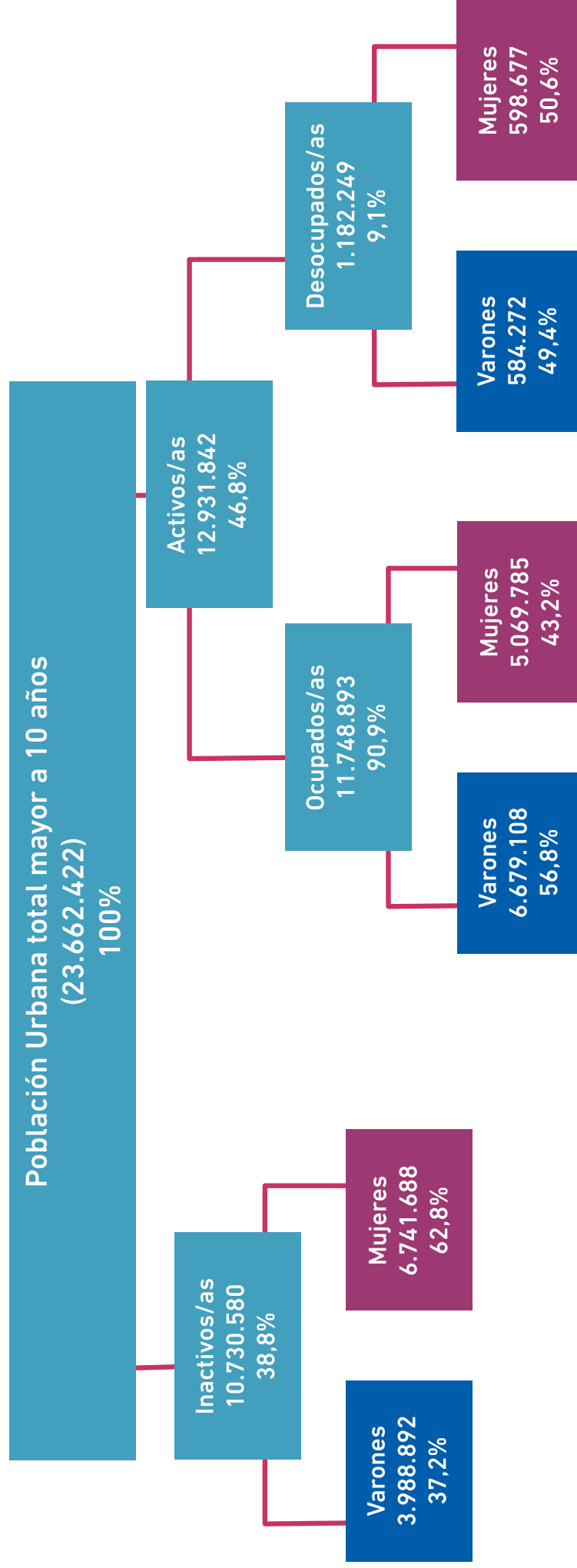


GRÁFICO N°5: Personas ocupadas según género.

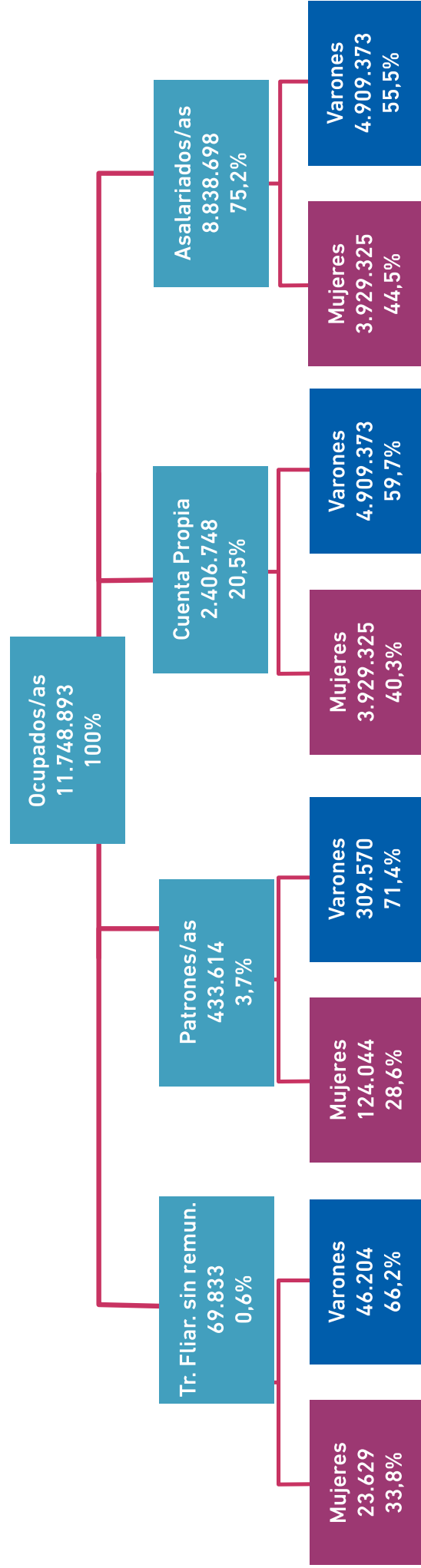
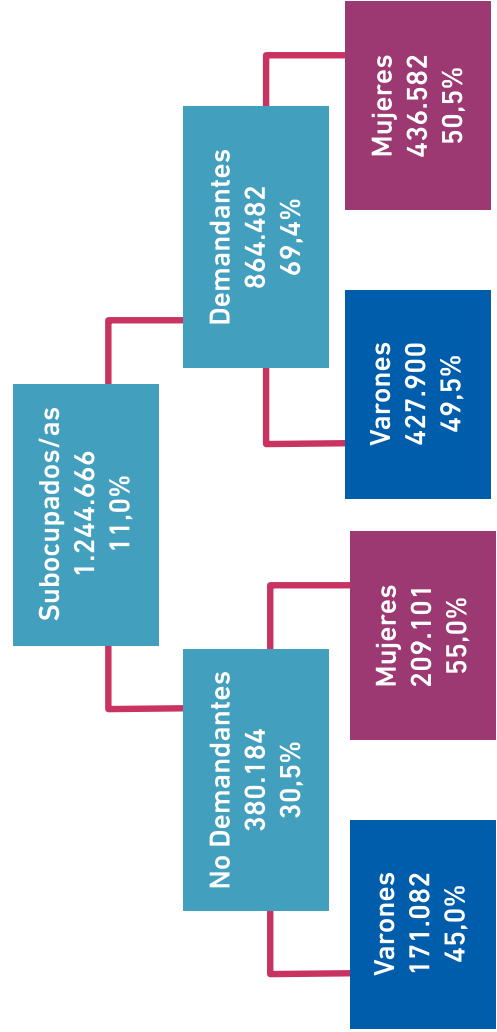
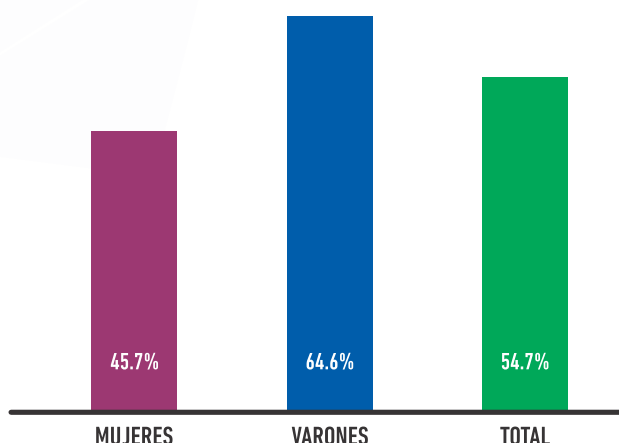


GRÁFICO N°6: Personas subocupadas según género



PRINCIPALES INDICADORES DEL MUNDO LABORAL

GRÁFICO N°7: Tasa de actividad total país por sexo



Fuente: Elaboración Atenea Centro en base a EPH INDEC. 1er trimestre 2018

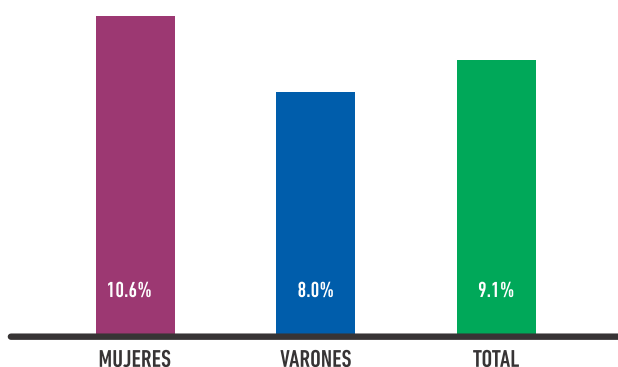
La BRECHA entre el nivel de actividad de los varones y las mujeres es del 19% a favor de los varones.

Si bien las mujeres tienen menores tasas de participación laboral, aquellas que sí están buscando trabajo se ven más perjudicadas por la desocupación. En muchos casos el ingreso de las mujeres no es el sustento principal del hogar, por lo que se considera que es una “trabajadora secundaria o complementaria”, y muchas veces debe conseguir un trabajo que le permita sostener en paralelo la gestión del hogar. Lo que se traduce en una inserción laboral más precaria o que pasen más tiempo que los varones intentando conseguir un trabajo que cumpla con estos requisitos.

taria”, y muchas veces debe conseguir un trabajo que le permita sostener en paralelo la gestión del hogar. Lo que se traduce en una inserción laboral más precaria o que pasen más tiempo que los varones intentando conseguir un trabajo que cumpla con estos requisitos.

GRÁFICO N° 8: Tasa de desocupación total país desagregada por sexo, sobre la población económicamente activa (ver como referentes el grafico 4)

TASA DE DESOCUPACIÓN



Fuente: Elaboración Atenea Centro en base a EPH INDEC. 1er trimestre 2018

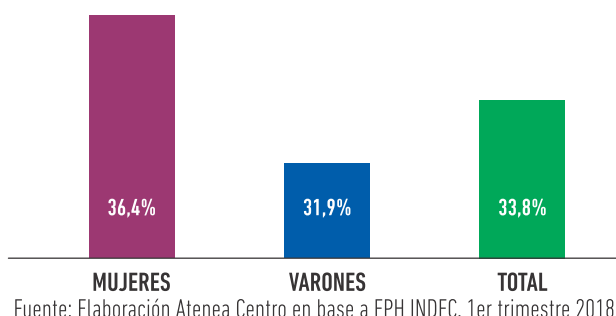
+ 2.6%: Las mujeres tienen una tasa de desocupación más alta que los varones

La tasa de no registro se mide en función de la cantidad de asalariados y asalariadas que se encuentran trabajando sin los aportes a la seguridad social. Esto quiere decir que el empleador, está cometiendo un delito. Este indicador laboral, también afecta en mayor medida a las mujeres. Ello se debe en gran parte por la sobre-representación que hay de las mujeres en el trabajo en casas particulares (actividad realizada casi en su totalidad por mujeres) A su vez, el 75% de quienes realizan esta tarea no están

registradas. En consecuencia, gran parte de las mujeres no pueden ejercer sus derechos laborales, al no contar con aportes jubilatorios, vacaciones pagas, aguinaldo, licencias, posibilidad de agremiarse etc.

Los gráficos presentados nos permiten afirmar que la situación laboral de las mujeres es desfavorable en varios aspectos. Los indicadores analizados presentan una situación de inequidad respecto a la ACTIVIDAD, el DESEMPLEO y el NO REGISTRO.

GRÁFICO N°9: Tasa de no registro total país por sexo



El trabajo no registrado afecta más a las mujeres. Por cada 100 mujeres asalariadas, 36 lo hacen sin contar con los aportes patronales.

La siguiente entrevista tiene el objetivo de generar un material en voz propia sobre la experiencia de aquello que las estadísticas hoy no revelan: la economía popular. Porque creemos que todas las mujeres somos trabajadoras independientemente del registro laboral, de la relación de dependencia o de la generación del propio trabajo.



La Economía Popular, una Salida Argentina

TESTIMONIO EN PRIMERA PERSONA
DE JACKIE FLORES.

Coordinadora Nacional de PA,
Secretaría FACCyR
Secretaría Adjunta Secc. Capital CTEP

¿Cómo definirías la economía popular?

Somos un montón de compañeras y compañeros que, producto de los malos gobiernos, tuvimos que salir a inventarnos nuestro trabajo. Desde la economía popular levantamos las banderas de la cultura del trabajo y de la vida digna que nos merecemos.

¿Cuáles son las semejanzas y diferencias con el trabajo “formal” y el trabajo no registrado?

Hay varias diferencias, pero entre las más salientes podemos encontrar que los trabajadores de la economía popular, no tenemos patrón, en consecuencia, no tenemos a quien reclamarle, ni contra quien tomar medidas para que se regularice nuestra situación, más que al estado. Otra cuestión característica de la economía popular es que, los escasos medios de producción y de trabajo están en manos de los sectores populares.

Los trabajadores y trabajadoras de la economía popular no cuentan con derecho laboral alguno,

¿Cuáles son las estrategias que se están dando para formalizar sus derechos?

La principal estrategia es la de organizarnos y construir herramientas concretas para luchar como lo es la CTEP.

¿Cuál es la relación que encuentras entre el “feminismo” y tus vivencias en el mundo cartonero, en particular y en la economía popular, en general?

Nosotras nos posicionamos desde el feminismo popular, que es el lugar que nos contiene porque reconoce nuestras historias, nuestros trabajos y las formas de vida digna que fuimos construyendo. El feminismo como slogan por sí solo no es posible, dentro de nuestros barrios, ni en las cooperativas. Nosotras buscamos construir un feminismo popular que de verdad nos interpele y represente nuestras reivindicaciones.

¿Cómo es “militar” dentro de espacios políticos como la CTEP donde la conducción, como en otros

casos, se encuentra principalmente masculinizada?

El patriarcado atraviesa todas las estructuras de la vida y por supuesto la organización no está por fuera de esto. Es claro que los espacios de poder históricamente fueron y son ocupados por varones, pero el momento histórico nos empuja a seguir disputándolo, por eso es que las mujeres nos organizamos y decimos y proponemos desde nuestra propia voz.

Ustedes se encuentran participando de la Mesa Intersindical ¿Cuál es la importancia que le otorgas a este espacio?

Para mí es un espacio fundamental, me toca desde mi rol de Secretaria Adjunta de CTEP CABA poder formar parte de esta mesa, que no solo nos ha permitido sentirnos acompañadas, sino también construir poder popular de verdad. Así que lo celebro y espero que siga creciendo.

¿Qué reivindicaciones unen a las compañeras que participan de la Mesa Intersindical?

En mi caso creo que tiene que ver con que no hay trabajadoras de primera ni de segunda, sino una sola clase trabajadora que tiene que organizarse en función de las demandas de todo el pueblo trabajador y en particular dar respuesta de manera urgente a las necesidades que planteamos las compañeras en nuestro rol de mujeres trabajadoras.

En el marco del contexto de ajuste económico, como es el actual ¿Cuáles son los desafíos que enfrentan lo/as trabajadora/es de la economía popular?

Principalmente poder sostener lo que hemos conseguido a fuerza de lucha y organización.

BRECHA SALARIAL

Para las mujeres que sí participan del empleo, sus ingresos son más bajos que los de los varones. En Argentina el salario promedio global de las mujeres es 25 % más bajo que el de los varones.

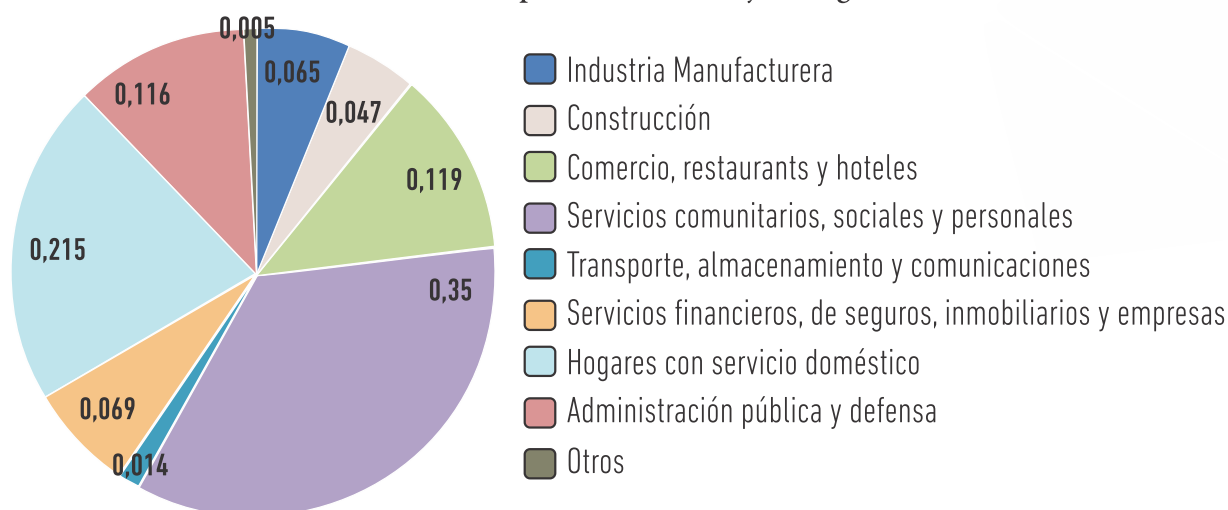
Esta desigualdad en los ingresos laborales, responde a múltiples causas. En el cuadernillo anterior analizamos la segregación ocupacional horizontal y vertical haciendo referencia a como se insertan las mujeres en la estructura productiva (horizontal) y en los niveles jerárquicos (vertical). Una demanda ocupacional diferenciada de varones y mujeres impacta directamente en la brecha salarial, porque los trabajos que se vinculan al estereotipo masculino suelen estar mucho mejor remunerados que aquellos que se vinculan con el estereotipo femenino.

donde tanto el trabajo en casas particulares como la enseñanza, los servicios sociales y de salud son actividades claramente feminizadas, algunas de ellas con presencia de mujeres casi de manera excluyente. De esta manera las mujeres extienden en el espacio extra-doméstico sus roles reproductivos y de cuidado, tradicionalmente asignados a ellas.

En el otro extremo, la presencia femenina es secundaria en las actividades vinculadas socialmente con la “fuerza” como la construcción y el transporte. Los sectores de la economía en los que hay mayor proporción de hombres tienen actividades mejor remuneradas. Sin embargo, el desarrollo tecnológico ha permitido, en la mayoría de los sectores anular el impacto de la fuerza física para explicar dicha brecha.

La estructura ocupacional de Argentina reproduce la división sexual del trabajo tradicional, en

GRÁFICO N° 10: Inserción ocupacional de las mujeres según rama de actividad

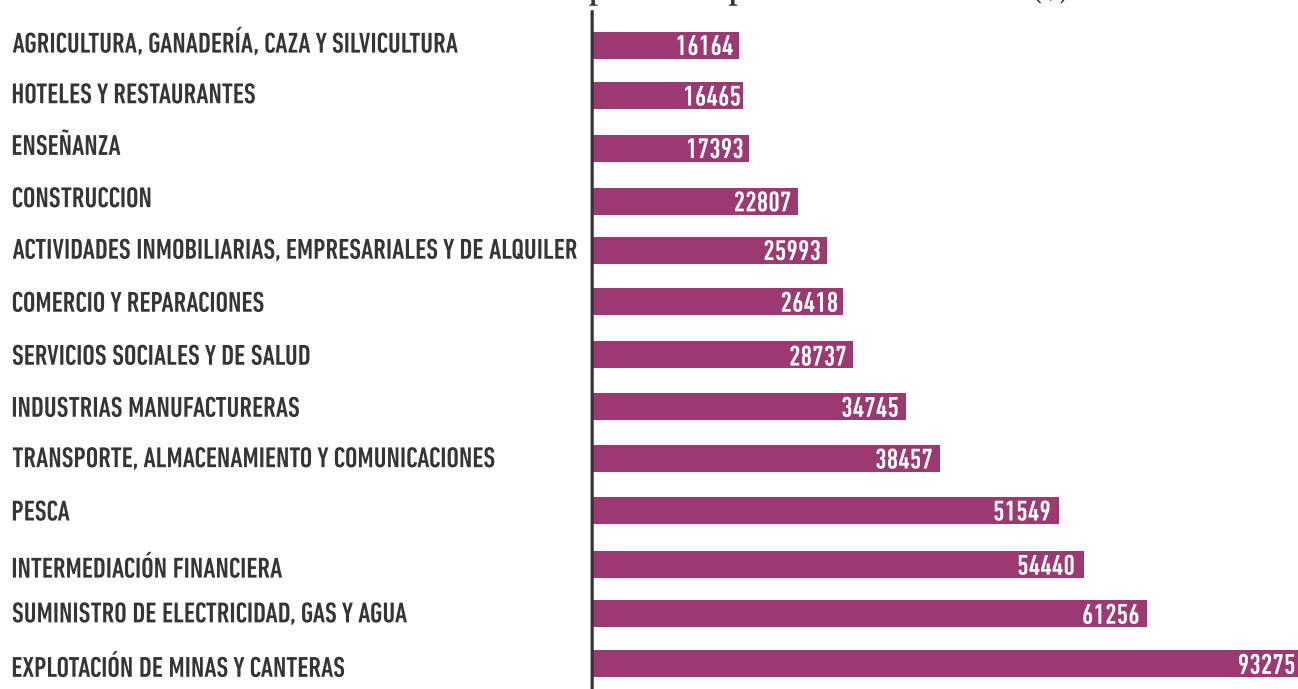


Fuente: Elaboración Atenea Centro en base a EPH INDEC. 1er trimestre 2018

Si analizamos los salarios promedio de cada sector de actividad, toma relevancia la división sexual del trabajo. De esta manera podemos ver que

los sectores de actividad que concentran mayor porcentaje de participación femenina son los que tienen menor salario promedio.

GRAFICO N° 11: Salario promedio por rama de actividad (\$)



Fuente: Elaboración Atenea Centro en base a SIPA. Mayo 2018

Es importante considerar que en el caso de los trabajos feminizados no solo está, desvalorizada la capacitación que se requiere para los mismos, sino también la importancia que tienen dichas actividades para un país. Esto impacta directamente en la percepción del valor que se tiene sobre ese trabajo y en consecuencia justifica las desigualdades salariales, así como también los riesgos para la salud de tareas entendidas como “naturalmente femeninas”.

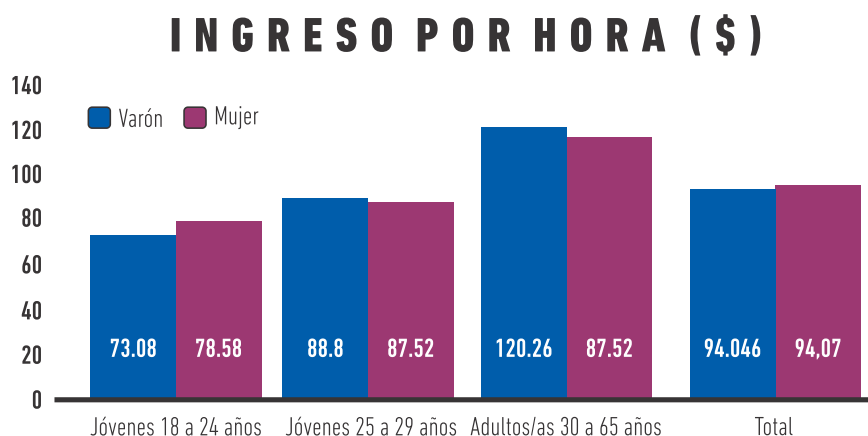
Las brechas también se manifiestan en el tiempo destinado al trabajo. Aquellas mujeres que trabajan de forma remunerada, en general lo hacen en empleos de tiempo parcial, lo que implica recursos económicos más limitados. (Gráfico 13)

Si se analiza el ingreso medio por hora de la ocupación principal, la inequidad salarial entre varones y mujeres tiende a desaparecer. Por lo tanto, el principal problema de la brecha salarial se sitúa en la cantidad de horas que trabajan varones y

mujeres y en la distribución del tiempo dedicado a las tareas del hogar, las cuales recaen principalmente

en las mujeres, como ya explicamos anteriormente. (Grafico 12)

GRÁFICO N° 12: Ingreso medio por hora de varones y mujeres por edad



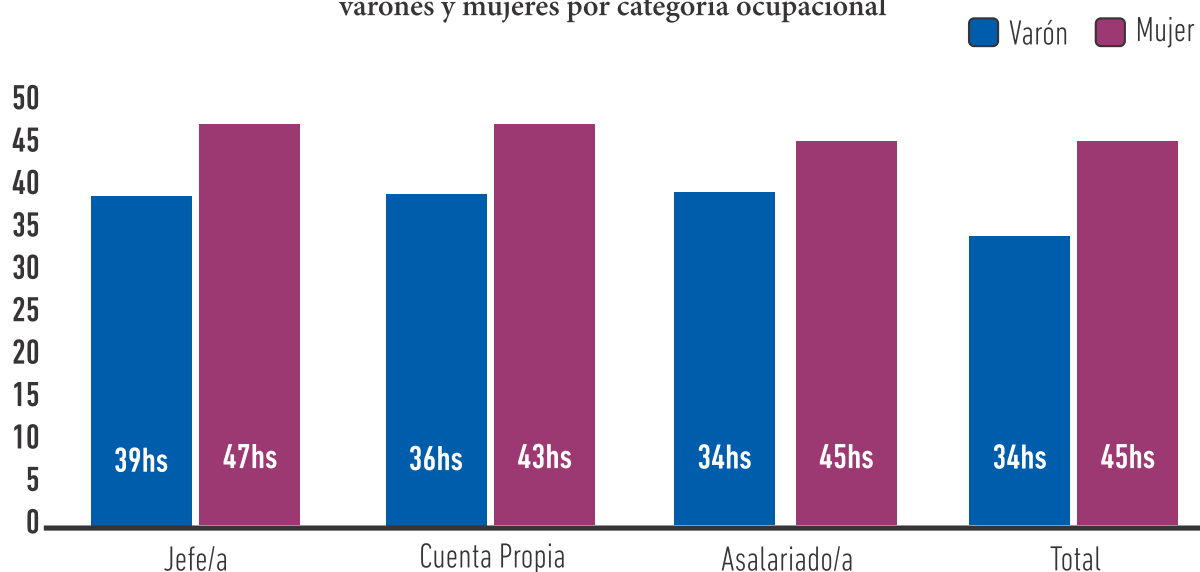
Fuente: Elaboración Atenea Centro en base a EPH INDEC. 1er Trimestre 2018

La mayor inserción femenina en empleos no registrados es otro elemento que perjudica sus ingresos. Como ya hemos visto, la tasa de trabajadoras no registradas (36 por ciento) es superior a la masculina (31 por ciento). Además, el 62 por ciento de las mujeres se desempeña en profesiones asociadas con el cuidado (docencia, sanidad y trabajo doméstico).

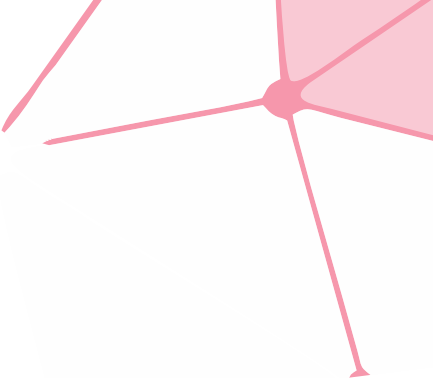
un género más que en el otro y porque el Estado no lo valoriza como corresponde, nos permite repensar las distintas estrategias para resolver los problemas vigentes. También es importante resaltar que esta organización no es inmóvil sino que va reflejando los movimientos que se van dando entre los actores, sus responsabilidades y sus roles al interior de esta.

Poner en tensión la idea de que la actual organización social del cuidado es injusta, porque recae sobre

GRÁFICO N° 13: Horas de trabajo promedio semanales de varones y mujeres por categoría ocupacional



Fuente: Elaboración Atenea Centro en base a EPH INDEC. 3er Trimestre 2017



EL ROL DE ESTADO:

El modelo Económico

Luego de analizar el mundo laboral remunerado y la dimensión del trabajo no remunerado, podemos concluir que quien gestiona el estado, en la determinación de un modelo económico, social y cultural determinado, influirá para ampliar o achicar la desigualdad de los géneros.

Así es que el Estado, como garante de derechos y regulador de las relaciones sociales, debe intervenir para equilibrar una situación que resulta desigual para las mujeres. Para ello hay diversas políticas que se pueden implementar y que mejorarían considerablemente la posición de la mujer en el mundo laboral. Teniendo en cuenta que uno de los factores más importantes que explican la desigualdad de género en el trabajo es la responsabilidad que se le otorga a la mujer en la gestión doméstica y del cuidado, resulta fundamental que el Estado intervenga a través de una organización social del cuidado justa y equitativa, a su vez que fomente el modelo de comunidad organizada y ponga en valor dentro de la sociedad estas actividades. De esta manera, la responsabilidad del hogar deja de recaer únicamente o mayoritariamente sobre las mujeres. Una OSC más justa, se traduce en mayor equidad de género en el mundo laboral.

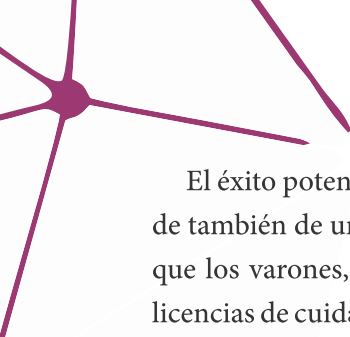
En ese sentido, resulta fundamental que el Estado garantice la cobertura de centros de primera Infancia, jardines de infantes y escuelas primarias de

doble escolaridad. Tal como hemos propuesto a través de nuestro proyecto de ley de Equidad de Géneros e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo.

A su vez, en nuestro país, es muy importante que la organización social del cuidado refleje la realidad actual del mundo laboral, dado que si solo se piensan políticas que atienden a las trabajadoras y los trabajadores formales estaríamos dejando fuera a un alto porcentaje de mujeres y varones que realizan su trabajo en la informalidad o en la economía popular y que no pueden acceder a los derechos laborales como la cobertura social (obra social, licencias, asignaciones).

A su vez, una OSC más justa implica pensar en un modelo de corresponsabilidad parental. Si bien algunas entidades gremiales han avanzado en este sentido: proponiendo e implementando licencias por paternidad más extensas, incorporando un plus destinado a centros de primera infancia, etc. la ley de Contrato de Trabajo establece tan sólo 2 días de licencia para el padre y 90 días de licencias para las madres. Muy por debajo de los países de la región y del mundo. Por ello, es que también estamos peleando en el Congreso por la ampliación de dichas licencias en cantidad de días y en el acceso además, a parejas del mismo sexo, como hemos presentado en nuestro proyecto antes mencionado.

La implementación de un nuevo sistema de cuidados en la República Oriental del Uruguay ha llevado al diseño de políticas públicas que impacten directamente en la corresponsabilidad parental. Este es el caso del **SUBSIDIO PARA CUIDADOS DEL RECIEN NACIDO (MEDIO TIEMPO)** Este subsidio es sustitutivo del salario, solo para trabajadores y trabajadoras en relación de dependencia que puede solicitar tanto el padre como la madre, o ambos si desean alternar el uso del subsidio. Este subsidio es otorgado por el Estado y puede extenderse por el plazo de seis meses.

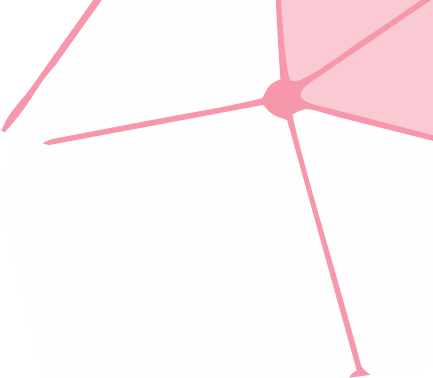


El éxito potencial de este tipo de políticas depende también de una batalla cultural: en la medida en que los varones, por ejemplo, no hagan uso de las licencias de cuidado, las brechas existentes no se van a reducir. La implementación de una nueva organización social del cuidado debe estar acompañada de acciones de concientización sobre los estereotipos dominantes y sus consecuencias en nuestra sociedad.

En algunas organizaciones sindicales además, se viene debatiendo la licencia por nacimiento de hijo/a no transferible, es decir que tanto la persona gestante como la no gestante, tengan una suma fija de días que se pueden tomar, sin la posibilidad de transferir esos días. De esa manera, el Estado

promueve la corresponsabilidad obligatoria entre varones y mujeres y/o parental.

Estas políticas no sólo apuntan a equilibrar la balanza en términos de género, sino que también son fundamentales para reducir las desigualdades socio-económicas. Para efectivamente revertir esta situación de desigualdad, las políticas de cuidado deben tomar prioridad en la agenda pública, y los servicios que se proveen deben ser homogéneos y universales.



Reflexiones Finales

El análisis realizado a lo largo de esta segunda edición del cuadernillo de mujeres sindicalistas, nos permite profundizar en relación a un tema central de la agenda pública: la inequidad de género en el mundo laboral. Como hemos visto, las mujeres se encuentran en desigualdad de condiciones en relación a todos los aspectos que hacen al mundo laboral: **participan menos del trabajo remunerado, tienen mayores tasas de desempleo y de no registración laboral y perciben ingresos más bajos que los varones.**

Estas desigualdades del mundo laboral remunerado, tienen su correlato en la organización de la vida privada. Como dice la famosa frase feminista, “lo personal es político” Si bien ha habido importantes avances, la mujer sigue estando en desigualdad de condiciones. Revertir esta situación es posible. Hay políticas concretas que permitirían que tanto varones como mujeres puedan desarrollarse plenamente tanto en su vida familiar y laboral.

Por otra parte y en base al análisis realizado, debemos pensar que nuestra sociedad se ha organizado históricamente en base al trabajo. Esto significa que en épocas de casi pleno empleo (que fueron alcanzadas en su punto máximo en 1974 y en 2015), la cobertura de los derechos que el trabajo traía aparejado sea casi total. El actual estado del mundo laboral nos enfrenta al cambio complejo y mundial que significa dejar atrás al trabajo como organizador social. Pero ¿es lo que estamos dispuestas a ceder?

La incorporación plena de la mujer en el mundo laboral no es a cambio de políticas de flexibilización que legitimen la precarización sin enfrentar los problemas reales que residen, como estuvimos viendo, mayoritariamente en la modificación de los estereotipos sociales que confinan a la mujer a los

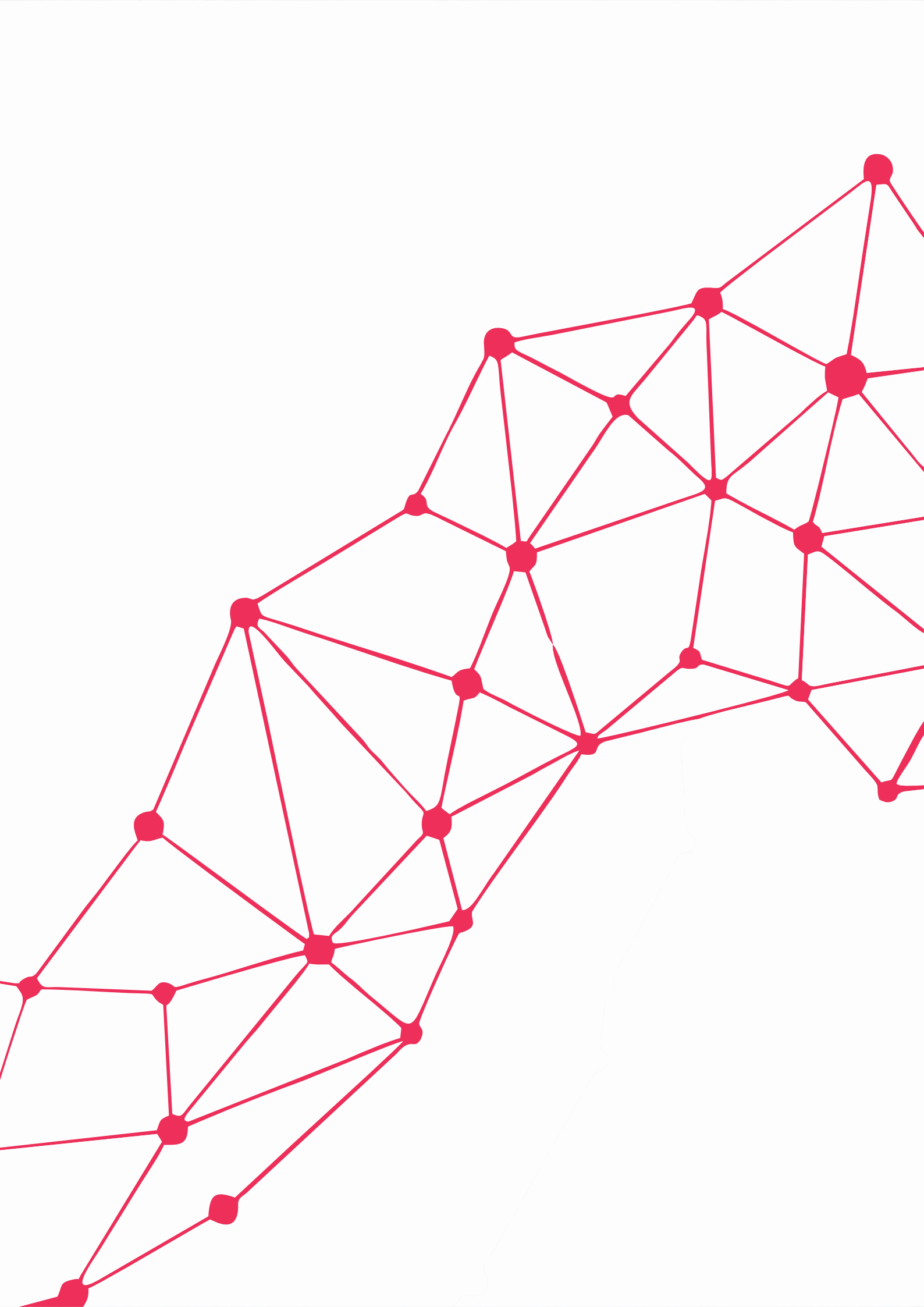
lugares privados de todo tipo de libertades. Por eso, resignificar los derechos conquistados y fomentar la corresponsabilidad parental en el cuidado de los miembros dependientes del hogar significan el nudo de una cuestión cuya solución debe estar basada en la justicia social y la soberanía política y económica sin excepción.

Por eso es que frente al nuevo paradigma laboral que trae aparejado el avance tecnológico, las tecnologías, la nanotecnología, etc., nosotras proponemos el Trabajo Humano no solo como el ordenador de la vida, sino también como el principal factor de la riqueza de un país. Y es dentro de esa disputa y esa discusión sobre el mundo del trabajo, donde peleamos por la igualdad de géneros siempre priorizando a la persona.



Bibliografía

- Connell, R, y Pearse, R. (2015). “Género desde una perspectiva Global”, PUV, Universitat de Valencia.
- Gasparini L., Marchionni M. (2016). “Bridging gender gaps? The rise and deceleration of female labor force participation in Latin America”, CEDLAS.
- Rodríguez Enriquez, C y Marzonetto, G. (2015) “Organización social del cuidado y desigualdad: el déficit de políticas públicas de cuidado en Argentina” En Revista Perspectivas de Políticas Públicas Año 4 N° 8
- Rodríguez Enriquez, C (2005) “Economía del cuidado y política económica: una aproximación a sus interrelaciones” Trigésima octava reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe Mar del Plata, Argentina, Septiembre del 2005.
- Aguirre J. (2003) “Género, ciudadanía social y trabajo” Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de la República. 1era Edición. Montevideo. Uruguay.
- OIT, “Las mujeres y el trabajo. Tendencias” (2016) Oficina Internacional del trabajo. Ginebra.
- Pérez, Pablo E. (2008) “Desigualdades de género en mercado de trabajo argentino (1955-2003)” En Revista “Trabajo y comunicaciones” N° 34 Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Educación. Departamento de Historia.





MUJERES SINDICALISTAS



**CORRIENTE FEDERAL
DE TRABAJADORES**



CENTRO
DE ESTUDIOS
PARA EL
DESARROLLO
NACIONAL