

¿Cómo se organiza el cuidado en la Argentina?

Algunas respuestas a partir del análisis de cinco centros urbanos

Gabriela Marzonetto* y Lucía Martelotte**

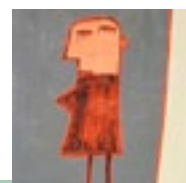
Resumen

La forma en que una sociedad organiza los cuidados, es decir el modo en que desde el Estado, el mercado, las familias y la comunidad se resuelven las necesidades de cuidado, constituye un indicador del grado de igualdad de género de un país. La Argentina atraviesa una crisis de cuidados, ya que aumenta el número de personas que requieren cuidados, a la vez que las mujeres -tradicionales proveedoras- participan cada vez más en el mercado laboral. Frente a esta situación, ELA, ADC y CIEPP desarrollan el proyecto “El cuidado en la agenda pública. Estrategias para reducir las desigualdades de género”, que tiene entre sus objetivos visibilizar y valorizar el cuidado como un derecho de todas las personas. Este artículo presenta las principales conclusiones del diagnóstico (realizado en el marco del proyecto) sobre la situación del cuidado en la Argentina, en base a cinco centros urbanos: CABA, los Municipios de Morón y San Martín en la provincia de Buenos Aires, Resistencia y San Salvador de Jujuy. El diagnóstico incluyó tres ejes: políticas públicas que contemplan el derecho al cuidado de niños y niñas; legislación y normativa sobre el derecho a la conciliación, y prácticas empresariales relacionadas con la problemática.

Palabras clave: Cuidado, División sexual del trabajo, Organización social del cuidado, Enfoque de derechos, Políticas Públicas.

* Licenciada en Ciencia Política y Administración Pública por la Universidad Nacional de Cuyo. Cursando estudios de maestría en Políticas Públicas y Gerenciamiento del Desarrollo en UNSAM/Georgetown University. Becaria de investigación de CIEPP y de la Universidad Nacional de Cuyo.

** Licenciada en Sociología y Ciencia Política por la Universidad de Salamanca. Maestría en Democracia y Buen Gobierno en Universidad de Salamanca. Cursando estudios de doctorado en Ciencia Política en la UNSAM. Coordinadora del Área Política de ELA- Equipo Latinoamericano de Justicia y Género y del proyecto “El cuidado en la Agenda Pública: estrategias para reducir las desigualdades de género en Argentina”.



I. El cuidado y la organización social del cuidado

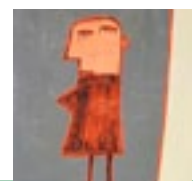
Todas las personas a lo largo de su vida necesitan cuidados: en la infancia, en la vejez o porque se encuentran en situación de dependencia por algún tipo de discapacidad o estado pasajero de dependencia. El cuidado refiere a las actividades indispensables para satisfacer las necesidades básicas de la existencia y reproducción de las personas, brindándoles los elementos físicos y simbólicos que les permiten vivir en sociedad. Incluye el cuidado directo (la actividad interpersonal de cuidado), proveer las precondiciones en que se realiza el cuidado (la limpieza de la casa, la compra y preparación de alimentos, etc.) y la gestión del cuidado (coordinar horarios, realizar traslados a centros educativos y a otras instituciones, supervisar el trabajo de la cuidadora remunerada, etc.) (Gherardi, Pautassi y Zibecchi, 2012). Es decir que el cuidado repercute en la calidad de vida de quienes reciben cuidados y en la de quienes cuidan. En nuestras sociedades, las tareas de cuidado suelen ser llevadas a cabo por las mujeres, producto de determinados patrones culturales y de la división sexual del trabajo. Como consecuencia, las mismas ven afectadas su participación en el mercado laboral debido a la dificultad de conciliar la vida laboral y familiar.

En este trabajo se revisa la importancia del cuidado y su relevancia para el bienestar de las personas, y las dinámicas políticas que actualmente se despliegan en torno al debate sobre el mismo. Para ello se presentarán los principales resultados del diagnóstico de la situación del cuidado elaborado en el marco del proyecto “El cuidado en la agenda pública: estrategias para reducir las desigualdades de género en Argentina¹”, que desarrollan ELA (Equipo Latinoamericano de Justicia y Género), ADC (Asociación por los Derechos Civiles) y CIEPP (Centro Interdisciplinario para Estudio de las Políticas Públicas)². Si bien la problemática del cuidado es un fenómeno amplio, que abarca las necesidades de niños, niñas, adolescentes, personas mayores, personas enfermas crónicas o con discapacidad, el análisis que se desarrolla en este trabajo está centrado en el cuidado infantil. Esto se debe a que la población infantil (de 0 a 14 años) sigue ocupando un papel importante en la estructura demográfica de nuestro país, con un total de 10 millones de personas (censo 2010). Es decir, en nuestra sociedad la demanda de cuidado sigue estando fuertemente asociada con las necesidades de niñas, niños y adolescentes.

Como advierten Esquivel, Faur y Jelin, “nadie puede sobrevivir sin ser cuidado, lo cual convierte al cuidado en una dimensión central del bienestar y del desarrollo humano”

1 Esta iniciativa cuenta con el apoyo financiero de la Unión Europea, y se desarrolla en 5 centros urbanos: Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Morón, San Martín, San Salvador de Jujuy y Resistencia, debido a la imposibilidad de trabajar de manera activa sobre el conjunto del territorio argentino. La selección de las jurisdicciones se basó en un criterio de representación territorial, abarcando algunas jurisdicciones correspondientes al área central así como dos municipios de las regiones con mayor vulnerabilidad socio-económica (como son el NEA y el NOA); así como en la estructura demográfica y la demanda de cuidado de estos centros urbanos, todos ellos caracterizados por una importante tasa de dependencia

2 El objetivo general del proyecto consiste en contribuir a reducir las desigualdades de género en Argentina a través de la formulación de propuestas que valoricen el cuidado como responsabilidad colectiva y lo integren en las políticas públicas, en condiciones de igualdad y como eje para el desarrollo.



(2013:11). En el 80% de los hogares las tareas domésticas y el cuidado cotidiano de niños, niñas, adolescentes y de personas adultas mayores y/o con necesidades especiales recaen exclusivamente sobre las mujeres. El sistema educativo facilita indirectamente la conciliación entre trabajo y familia, pero sólo en lo que respecta a niños y niñas en edad de educación obligatoria, y a tiempo parcial. Esto implica que la organización social del cuidado es un aspecto central de los patrones de desigualdad social (Esquivel, 2012).

En general, los recursos y la oferta pública para el cuidado de niños son escasos, tanto a nivel público como privado. Así, la mayoría de los hogares resuelve el cuidado cotidiano en base a dos opciones: (i) accediendo a instituciones o contratando servicios de cuidado de manera privada, y (ii) a través de las redes de parentesco. Esta situación impacta de manera desigual según género y clase social, debido a que las responsabilidades del cuidado son asumidas mayoritariamente por las mujeres, y a que las estrategias de cuidado y conciliación entre la vida personal y laboral son diferentes según el nivel adquisitivo de los hogares.

En los hogares de bajos ingresos, las estrategias de cuidado se basan en una combinación entre la utilización de servicios de cuidado del Estado o comunitarios —que por lo general son escasos y con bajo nivel de cobertura— y una división sexual de trabajo más marcada y tradicional, donde las mujeres son las encargadas de las tareas domésticas mientras que los varones participan en el mercado laboral ³. En el caso de las familias de ingresos medios y altos, la inserción laboral de las mujeres es más igualitaria, aunque sigue la pauta tradicional de mayor trabajo no remunerado para las mujeres (Salvador, 2010). Por otro lado, en el caso de los hogares monoparentales con jefatura femenina, las estrategias, independientemente del nivel adquisitivo, recaen sobre la mujer dificultando su inserción laboral.

Esta marcada desigualdad por género y nivel de ingresos pone al problema del cuidado en cuestión. Así, para abordar la problemática se debe observar la interacción de múltiples actores, instituciones y sectores que participan en el proceso de cuidado: el Estado, el mercado, los hogares y los servicios comunitarios. Shahra Razavi (2007) diseñó un esquema, denominado “diamante de cuidados”, que visibiliza el rol y la participación de estas cuatro dimensiones en la provisión del cuidado.

³ Esto último ha ido cambiando debido a la necesidad de más de un salario para la subsistencia.

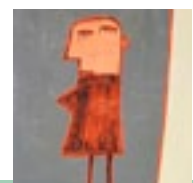


Figura 1. Diamante de cuidados.



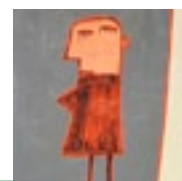
Fuente: Elaboración propia en base a Razavi (2007)

La noción de “diamante de cuidados” deviene del “diamante de bienestar”, que incorpora el trabajo voluntario al “triángulo de bienestar”. Esta noción puede ser extendida al dominio del cuidado, ya que incluye no solo al Estado, el mercado y la familia, sino también al heterogéneo grupo de proveedores de cuidados al que se refiere como sector comunitario, voluntario o sin fines de lucro. Por eso, podríamos pensar al “diamante de cuidados” como la arquitectura a través de la cual se provee el cuidado, especialmente para aquellos con necesidades de cuidado intenso, como niños pequeños, ancianos frágiles, personas con enfermedades crónicas o con discapacidades físicas o mentales (Razavi 2007, 2010).

II. El derecho al cuidado y la organización del cuidado de niños y niñas en Argentina

Para analizar la provisión de cuidados de niñas y niños es necesario observar cómo participan diferentes actores que identifica Razavi (2007). Aquí se examinará el modo en que el Estado atiende al problema del cuidado en ciertas jurisdicciones seleccionadas, a través del análisis de las políticas públicas de cuidado de niños y niñas desde un enfoque de derechos, es decir: observando el grado de avance en el cumplimiento de las obligaciones negativas y positivas del Estado en torno a la garantía y provisión del mismo.

El enfoque de derechos considera el amplio conjunto de principios, reglas y estándares que integran los derechos humanos fundamentales plasmados en las constituciones nacionales, los pactos y tratados internacionales, las interpretaciones de éstos por parte de los Comités encargados del monitoreo, la labor de los relatores especiales de derechos humanos, entre otros, y que deben ser aplicados para establecer pautas y criterios para el diseño e implementación de estrategias de desarrollo sustentable y con mayor interés aún en materia de políticas sociales (Pautassi, 2013: 109-110). Estos tratados obligan a los Estados que los ratifican a tomar medidas relativas a garantizar los derechos establecidos en ellos, por tanto otorgan derechos reconociendo el poder de sus titulares, que pasan de ser vistos como meros beneficiarios a sujetos titulares de derechos. En efecto, el enfoque



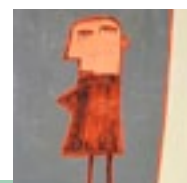
de derechos explicita un reconocimiento de la relación directa existente entre el derecho, el empoderamiento de sus titulares, la obligación correlativa y la garantía, todo lo cual conjuga una potencialidad que puede actuar como una forma de restablecer equilibrios en el marco de situaciones sociales marcadamente desiguales (Pautassi, 2013: 115).

Si bien el derecho al cuidado incluye diversos componentes (el derecho a la salud, el derecho a la educación, el derecho a la alimentación, el derecho a la seguridad social, y el derecho a la conciliación de la vida personal y laboral), en esta oportunidad, por razones de extensión nos centraremos en el derecho a la protección integral. La protección a la niñez refiere a la defensa de los intereses de los niños, niñas y adolescentes, garantizándoles el derecho a la educación, a la salud, a la alimentación, a la protección social y al respeto de su identidad. Estos derechos se encuentran consagrados en la Convención Internacional de los Derechos del Niño (que Argentina ratificó y adoptó por medio de la ley 23.849 de Convención de los Derechos del Niño), en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) y en el Protocolo de San Salvador (Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos- Pacto de San José de Costa Rica). Con el fin de garantizar la protección integral de los derechos de los niños, niñas y adolescentes, en el año 2005 se dictó la Ley 26.061 de protección integral de los derechos de las niñas, niños y adolescentes, que adopta las garantías establecidas en los pactos, declaraciones y convenciones arriba mencionadas. En el marco de la ley 26.061 se entiende por interés superior de la niña, niño y adolescente la máxima satisfacción, integral y simultánea de los derechos y garantías reconocidos en esta ley. Cuando exista conflicto entre los derechos e intereses de las niñas, niños y adolescentes frente a otros derechos e intereses igualmente legítimos, prevalecerán los primeros.

El artículo 4º de la ley hace referencia a las pautas bajo las cuales deben elaborarse las políticas públicas de niñez y adolescencia, teniendo en cuenta la importancia del rol de la familia en la efectivización de los derechos; la descentralización de los organismos de aplicación y de los planes y programas específicos de las distintas políticas de protección de derechos, a fin de garantizar mayor autonomía, agilidad y eficacia; la gestión asociada de los organismos de gobierno en la coordinación de las políticas; la promoción de redes intersectoriales locales; y el fomento de la construcción de organizaciones y organismos para la protección de los derechos de los niños, niñas y adolescentes.

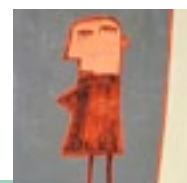
En base a los lineamientos establecidos por la ley N° 26061 y demás pactos y convenciones mencionados, se analizaron las políticas públicas relativas cumplimiento del derecho a la protección integral de la niñez en las localidades seleccionadas ⁴. El cuadro a continuación resume las características principales y el perfil de los destinatarios de las políticas públicas seleccionadas.

4 El diagnóstico elaborado es mucho más amplio y realiza un análisis integral del derecho al cuidado (contemplando derecho a la salud, alimentación, educación y conciliación), para lo cual se analizan numerosas políticas que no se encuentran incluidas en este trabajo, debido a que en el presente solo analizamos aquellas políticas exclusivamente relacionadas con el derecho a la protección integral de la niñez.

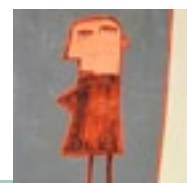


Cuadro 1. Políticas públicas de protección integral a la infancia por jurisdicciones.

Programa	Área responsable	Perfil de destinatarios/as	Características del programa
Programas Nacionales			
Primeros Años	Consejo Nacional de Políticas Sociales	Niños y niñas de 0 a 4 años	Establecer como política pública el abordaje integral del desarrollo de niñas y niños de 0 a 4 años, en su contexto familiar y comunitario
Creciendo Juntos	Ministerios de Desarrollo Social y de Educación de la Nación	Niños y niñas de entre 0 y 4 años	Promover y fortalecer el crecimiento y desarrollo nutricional, emocional, social y motriz de niños y niñas, en los centros de desarrollo infantil comunitarios
Programas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires			
Centros de Primera Infancia	Secretaría de Promoción social, Dirección de inclusión educativa. Ministerio de Desarrollo Social	Niños/as 45 días a 5 años de familias en situación de vulnerabilidad social	Reconocimiento de la importancia de la participación del niño en la educación formal, funciona como espacio previo, de estimulación temprana
Centros Infantiles	Gerencia Operativa de Primera Infancia	Niños y niñas de entre 3 y 5 años que viven en zonas con población en situación de vulnerabilidad social y económica.	Garantizar las condiciones mínimas de educabilidad de todos los niños/as mediante la construcción de espacios que promueven sus aprendizajes y formación integral, abarcando también a sus familias y comunidad.
CAINA	Área de Niñez y Adolescencia.	Niñas, niños y adolescentes de entre 8 y 18 años de edad que viven en las calles de la ciudad	Ofrecer un espacio institucional de referencia y atención desde la Protección Integral, a partir del cual elaborar estrategias para mejorar la calidad de vida, disminuir los riesgos y vulneración de derechos de la situación de calle y alejamiento paulatino de la misma.
Centros de Desarrollo Infantil	Área de Niñez y Adolescencia	Niños y niñas entre 45 días y 3 años pertenecientes a familias en situación de vulnerabilidad social o cuyos responsables adultos trabajan en CABA.	Brindar una atención integral, incluyendo actividades de estimulación temprana para el desarrollo infantil, actividades lúdicas y educativas, controles de salud, orientación social y psicológica para las familias y prestaciones alimentarias.



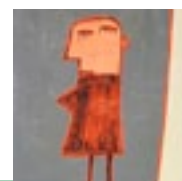
Programas de la Provincia de Buenos Aires			
Programa de Desarrollo Infantil	Subsecretaría de Políticas Sociales	Niños y niñas de 0 a 14 años	Estimulación y apoyo al proceso enseñanza-aprendizaje, complementando acciones de familias y escuelas e instituciones provinciales, municipales y no gubernamentales convenidas para tal fin.
Programas del municipio de Morón			
Jardines maternas y de infantes	Dirección de Educación.	Niños y niñas de entre 45 días y 5 años	Garantizar la educación inicial de todos los niños y niñas del municipio.
Programa de Educación Maternal Comunitaria	Dirección de Educación.	Niñas y niños de entre 45 días y 2 años que no concurren a jardines maternos.	Promover la disminución del riesgo social y el desarrollo integral de la niñez en la primera infancia
Programas del municipio de San Martín			
Centros de atención a la niñez	Secretaría de Desarrollo Social	Niñez en situación de vulnerabilidad social	Atención y contención integral de niños/as, en situación de vulnerabilidad social.
Jardines municipales y U. de Desarrollo Infantil	Secretaría de Desarrollo Social Subsecretaría de inclusión e integración social.	Niñez en situación de vulnerabilidad social.	Creación de espacios de atención y contención integral de niños/as, en situación de vulnerabilidad social.
Centros munic. de atención integral al niño	Secretaría de Desarrollo Social	Niños y niñas del municipio.	Garantizar la alimentación de los niños y niñas
Atención a la comunidad y Servicio Social	Secretaría de Desarrollo Social	Personas en situación de vulnerabilidad social	Atención integral para familias y personas en situación de vulnerabilidad
Familias de Abrigo, de acogida o guardadoras	Secretaría de Desarrollo Social, Subsecretaría de inclusión e integración social.	Niños y adolescentes en situación de vulnerabilidad o crisis.	Atención a niños y niñas que por razones de gravedad no pueden estar bajo el cuidado de su familia



Programas de Chaco			
Centros de actividades infantiles	Dirección general de políticas socioeducativas, Ministerio de Educación, ciencia, tecnología y cultura	Niños y niñas que reingresan o ingresan por primera vez al sistema educativo a partir de la implementación de la Asignación Universal por Hijo	Ampliar el universo cultural de niños y niñas ofreciéndoles posibilidades para participar en actividades relacionadas con el arte, el juego, el deporte, las ciencias, las nuevas tecnologías u otras actividades relevantes en su entorno socio-comunitario que contribuyan a la inclusión social y cultural.
Centros Integrales de Fortalecimiento Familiar	Subsecretaría de Niñez, adolescencia y familia del Ministerio de Desarrollo Social	Niños y niñas menores de 13 años de familias trabajadoras de bajos recursos.	Espacios de contención en los que se promueve el desarrollo integral de niños y niñas de bajos recursos y sus familias.
Programas de Jujuy			
Oficina de Protección de Derechos y Fortalecimiento Familiar	Dirección de Niñez, adolescencia y familia	Acción Familiar con niños y adultos	Capacitaciones en relación a la difusión y protección de los derechos de los niños, y cuentan con un convenio con la justicia para llevar los casos de mediaciones, y con un servicio de patrocinio jurídico gratuito.
Centros de Atención Integral de Niñez, Adolescencia y Familia	Secretaría de Niñez, Adolescencia y Familia. Ministerio de Desarrollo Social de la provincia	Acción Familiar con niños y adultos	Actividades de contención para todo el grupo familiar y la comunidad en general, para ello se fortalece la actividad deportiva
Centros de Desarrollo Infantil	Secretaría de Niñez, Adolescencia y Familia. Ministerio de Desarrollo Social de la provincia	Niños y niñas de 45 días a 4 años	Fortalecer las políticas públicas orientadas a la primera infancia y generar espacios de trabajo conjunto entre organizaciones comunitarias, actores locales, provinciales y nacionales.
Centros de Acción Familiar	Programa de Fortalecimiento nutricional. Ministerio de Desarrollo Social de la provincia	Niños y niñas de entre 1 y 14 años en situación de vulnerabilidad social	Ofrecen una merienda dos veces a la semana, reforzada con calcio.

Al analizar los programas enumerados en el cuadro anterior se observan indicios de que en su elaboración e implementación se han tenido en cuenta todos los aspectos y pautas establecidas por la ley 26061, y por consiguiente por la CDN. El programa nacional de desarrollo infantil “Primeros Años”⁵ en lo formal y propositivo cumple con las pautas

5 La información sobre el programa Primeros Años fue extraída de la página oficial del programa: <http://www.primerosanios.gov.ar/>



de elaboración de políticas públicas para la franja etaria que dispone la ley 26061. Sin embargo, la insuficiencia de la información en materia de cantidad de destinatarios, recursos humanos y materiales destinados y presupuesto anual del programa, entre otros, para comprender su funcionamiento en la práctica, hace difícil evaluar su impacto en el cumplimiento efectivo del derecho a la protección integral.

Por su parte, en materia de garantía del derecho a la protección integral, el Plan Nacional para la Primera Infancia “Creciendo Juntos”, en su orientación y propósitos ha incluido un enfoque de derechos. Se propone una mirada integral y busca ampliar la cobertura de atención con una concepción socioeducativa, al conjunto de la población de 0 a 3 años que hoy no se encuentra atendida por ninguna cobertura. Pero el goce efectivo de los derechos se ve limitado en tres aspectos: 1) cobertura todavía⁶ insuficiente; 2) déficits en términos de infraestructura, equipamiento y condiciones laborales de las personas que trabajan prestando el servicio, y 3) heterogeneidad entre los centros, que pueden implicar desigualdades en las prestaciones recibidas y en las condiciones en que estas se reciben. En consecuencia, escasamente puede señalarse que cumpla con el contenido mínimo del derecho a la protección integral, siendo necesario pasar de la retórica de la inclusión de derechos a su efectiva satisfacción.

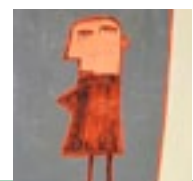
En la **Ciudad Autónoma de Buenos Aires**, entre los programas orientados a la protección integral de la niñez los más importantes son: el programa “Primera Infancia”, los Centros de Atención Integral para niños y adolescentes en situación de calle y los Centros de Acción Familiar⁷. Todos ellos consideran a los niños, niñas y adolescentes como sujetos de derechos a los cuales hay que garantizarles el goce de los derechos más básicos y fundamentales para su bienestar⁸.

Desde el enfoque de derechos, cabe decir que en su elaboración e implementación estos programas responden a los criterios de la ley 26.061 y buscan garantizar los derechos básicos. Asimismo, existe para gran parte de ellos información sobre la cantidad de centros por programa y un aproximado de los usuarios de los mismos, lo que permitiría construir indicadores de cobertura y evaluar el cumplimiento efectivo del derecho a la protección integral. Sin embargo esta información no está disponible para todos los programas, ni desagregada en un nivel suficiente para realizar de manera rigurosa dicho monitoreo del cumplimiento de los estándares mínimos. Algo similar ocurre con la información presupuestaria, lo que dificulta evaluar el principio de progresividad en la atención de estos básicos.

6 Decimos todavía, porque en los documentos oficiales del programa se estipula la ampliación del programa debido a la cantidad de destinatarios que quedan fuera del mismo.

7 Otros programas existentes en materia de protección a la niñez son: Casas de Niños, Niñas y Adolescentes, Acompañamiento Hospitalario y terapéutico a niños, niñas y adolescentes, Y Fortalecimiento de Vínculos Familiares y Comunitarios.

8 La información sobre los programas de la Ciudad de Buenos Aires se obtuvo de <http://www.buenosaires.gob.ar>, de información expuesta en distintos trabajos de la Asesoría General Tutelar, de entrevistas realizadas al Coordinador del Programa Puentes Escolares, y de la información otorgada por la Directora del Programa de Centros de Primera Infancia, en los diálogos de cuidado organizados por CIPPEC en mayo de 2013.



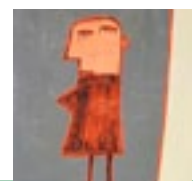
En la **provincia de Buenos Aires**⁹ se lleva a cabo el programa Unidades de Desarrollo Infantil (UDIs). El mismo tiene por objetivo la estimulación y apoyo al proceso de enseñanza-aprendizaje a niños y niñas de 0 a 14 años, complementando las acciones de la familia y la escuela en instituciones provinciales, municipales y no gubernamentales convenidas para tal fin. Resulta difícil evaluar la manera en que este programa avanza en la efectivización del derecho a la protección integral, toda vez que la información relativa al programa resulta escasa y difusa. Asimismo, se hace explícita la diferencia entre la definición y los objetivos del programa por parte de la Provincia, y su funcionamiento efectivo a nivel de los Municipios. Por ejemplo, en el Municipio de San Martín, según se informara desde la Subsecretaría de Inclusión e Integración Social, el programa consiste en una asistencia por medio de becas que cubre el 7% del costo de atención por niño por parte de la provincia, y el 93% restante por parte del municipio. Esto da cuenta de la insuficiencia de la prestación y de la tensión que existe entre el propósito de la protección integral y lo que se alcanza en la práctica. Al mismo tiempo muchas de estas acciones quedan como medidas aisladas del conjunto de políticas integrales e interdependientes que reclama el conjunto de derechos humanos de niños y niñas.

En materia de derecho a la protección integral, en el **municipio de Morón** se observa que las actividades tendientes al cuidado y la protección integral infantil buscan en efecto garantizar el goce de los derechos básicos de niños y niñas. Sin embargo, mientras que en el programa de Acogimiento Familiar temporal se busca la des-institucionalización y la revinculación del niño con una familia -cumpliendo con lo establecido en la CDN y las normativas nacionales y provinciales-, los jardines municipales y centros infantiles promueven la institucionalización de la niñez, debido a que desde estos espacios se realiza unilateralmente la búsqueda de bancos e inscripción en las escuelas de la zona, debilitando la responsabilidad y el poder de toma de decisiones de las familias. Esta situación ha sido tomada en consideración por la actual gestión de la Secretaría de Desarrollo Social, que se encuentra formulando acciones que busquen garantizar la participación y fortalecimiento del vínculo familiar, promoviendo el efectivo ejercicio de derechos.

La información sobre los programas de la **provincia del Chaco**¹⁰ es escasa, por lo que solo se puede observar que —al menos desde sus enunciados— los programas existentes buscan la protección infantil, particularmente en lo relacionado al fortalecimiento de vínculos familiares y comunitarios, al derecho a la educación y a la alimentación. A su vez, la Ley de Protección Integral del Niño y de la Niña fue sancionada en enero de 2013,

9 La información sobre los programas de la Provincia de Buenos Aires y los municipios de Morón y San Martín fue extraída de las sitios electrónicos de los mismos (Buenos Aires <http://www.gba.gov.ar/>, Morón <http://www.moron.gov.ar/> y San Martín <http://www.sanmartin.gov.ar/>), y de entrevistas realizadas a la Subsecretaría de Inclusión e Integración Social de San Martín, y a los funcionarios de la Secretaría de Desarrollo Social de la Municipalidad de Morón.

10 La información sobre los programas de Chaco fue extraída de la página web oficial de la provincia (<http://portali.chaco.gov.ar/>) y del municipio de Resistencia (<http://www.mr.gov.ar/v2/sitio/html/index.php>). También se realizaron entrevistas a diferentes funcionarios de la ciudad de Resistencia: de la Subsecretaría de Género y Familia, de la Subdirección de Niñez, Adolescencia y Familia, de la Dirección de la Mujer, de la Dirección de Políticas Socioeducativas, y de la Agencia de Empleo



por lo que la adecuación al abordaje integral de la protección demandará tiempo. Si bien el trabajo que se realiza en esta materia demuestra un reconocimiento de los derechos y garantías antes mencionados, la insuficiencia de información (en materia presupuestaria, de recursos humanos y materiales, de cobertura, etc.) no permite evaluar el nivel de cumplimiento con las obligaciones en torno al derecho al cuidado.

En la **provincia de Jujuy**¹¹, al igual que en las demás jurisdicciones, el nudo crítico se presenta en las brechas existentes entre los objetivos y la efectiva implementación de los programas, ya que lejos de ser políticas integrales se reducen a un conjunto de programas y prestaciones, con algún tipo de vinculación, pero lejos de alcanzar un diseño de integralidad tanto en las prestaciones como en la oferta.

Si bien la producción y disponibilidad de información constituyen uno de los principales estándares de derechos que no se cumplen, también se advierte que las concepciones en torno al cuidado y al lugar de la mujer son controvertidas y, en la mayoría de los casos, no se encuentran explicitadas institucionalmente. Ciertamente, habrá que esperar un lapso de tiempo considerable para poder indagar qué cambios se ocasionaron en la organización familiar del cuidado en la primera infancia luego de la implementación de estas estrategias, que a la fecha, dado el déficit de información existente, no se pueden realizar para ninguna de las jurisdicciones seleccionadas.

En síntesis, el repaso de los programas que tienen como objetivo atender la protección integral de los niños, niñas y adolescentes, a nivel nacional y en las distintas jurisdicciones estudiadas da cuenta de la incorporación de la impronta de la Convención Internacional de los Derechos del Niño y de la Ley 26.061. La garantía de la protección de los derechos de los niños a la educación, la estimulación temprana, el esparcimiento y la alimentación están presentes formalmente en los programas analizados. Si bien fue posible indagar en qué medida en los objetivos de las políticas públicas estaban contemplados los principios de los tratados y pactos a los cuales el Estado Nacional adhiere, no se pudo analizar información relacionada a destinatarios, criterios de acceso, demanda, cobertura y presupuesto debido a la escasa información pública sobre varios de los mismos. Es decir, el estándar en términos de producción y acceso a la información se encuentra parcialmente vulnerado¹².

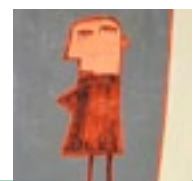
III. El derecho a la conciliación en la normativa ¹³

El análisis de las políticas y programas destinados al cuidado infantil se complementó con

11 La información sobre los programas de Jujuy fue extraída de la página web de la Provincia (<http://www.jujuy.gov.ar/>) y de la del Municipio de San Salvador de Jujuy (<http://www.sansalvadordejujuy.gov.ar/>). Asimismo aportaron información las funcionarias de la Dirección de Paridad de Género de Jujuy.

12 Decimos parcialmente vulnerado debido a la falta de coordinación de un sistema de producción de información pública que garantice a su vez el acceso y la calidad de la misma.

13 Esta sección se basa en la sistematización y análisis realizados por Ana Laya en el marco del proyecto “El cuidado en la agenda pública. Estrategias para reducir las desigualdades de género en Argentina”.



una revisión de la legislación vigente tanto para el empleo público como para el empleo privado. Dado que los sistemas de licencias, beneficios y asignaciones familiares juegan un papel relevante en la organización del tiempo y en la disponibilidad de dinero y recursos para el cuidado de niños y niñas, se relevó y analizó la legislación laboral nacional y la de las jurisdicciones incluidas en el proyecto.

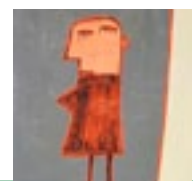
El análisis contempló tanto al régimen de empleo del sector público como del privado. Dentro del primero se trabajó sobre el régimen de la Administración Pública, y el aplicable a empleados de los Poderes Legislativo y Judicial, así como del Ministerio Público Fiscal y de la Defensa. En el sector privado, se incluyeron la Ley de Contrato de Trabajo (en adelante LCT), los estatutos docentes de las diferentes jurisdicciones y la ley que regula el trabajo en casas particulares. Se optó por incorporar la normativa de estos dos últimos sectores porque refieren a actividades que están estrechamente vinculadas a las tareas de cuidado, y son sectores donde la fuerza de trabajo es eminentemente femenina. Aunque no se desarrollarán en este artículo por motivos de espacio, también se analizaron las asignaciones familiares, que complementan el cuadro de los recursos económicos con que cuentan las familias para atender el cuidado.

En términos generales, las disposiciones que regulan el ámbito del trabajo incluyen licencias con goce de haberes relativas a maternidad, paternidad, adopción, atención de hijos/as menores o con discapacidad y atención del grupo familiar. Además, existen beneficios tales como reducción de jornada laboral para madres de lactantes, y adecuaciones o cambios en el puesto de trabajo por motivo de gravidez. Unos pocos regímenes laborales incluyen licencias o permisos por adaptación escolar o visitas con fines de adopción.

Estos beneficios, que están ligados al trabajo formal e integran el conjunto de los derechos laborales, se complementan con el sistema de asignaciones familiares¹⁴ que otorga a trabajadores y trabajadoras –formales e informales- una suma de dinero para afrontar diferentes situaciones del ciclo vital¹⁵. Estas no son remunerativas, es decir que no constituyen una contraprestación laboral. Por último, es importante señalar que las personas que trabajan bajo las modalidades de monotributo o autónomo quedan por fuera de cualquier beneficio ya que no están alcanzadas por las normas laborales, ni reciben asignaciones familiares.

14 En Argentina, el sistema de asignaciones inició en 1956, con la creación de una asignación familiar por hijo a cargo mediante una caja compensadora conformada por aportes patronales. En 1968, la ley 18.017 incorporó al sistema a los trabajadores estatales; en 1974 se incorporaron los jubilados y pensionados y en 1976 los titulares de pensiones asistenciales por invalidez. En 1996, la ley 18.017 fue sustituida por la ley 24.714, que instituyó el Sistema Único de Seguridad Social (S.U.S.S.), administrado por el ANSES, y disolvió las cajas de asignaciones familiares.

15 Existe un sistema de asignaciones para trabajadoras/es formales y otro para trabajadoras/es informales. La diferencia entre ambos es la cantidad de supuestos que contempla. Mientras que para quienes trabajan informalmente sólo existen tres asignaciones (Asignación Universal por Hijo para Protección Social, Asignación por hijo con discapacidad para protección social, y Asignación por Embarazo para Protección Social), en el caso de trabajadoras/es formales se añaden una multiplicidad de situaciones: por matrimonio, por nacimiento, por maternidad, por adopción, por matrimonio y una ayuda escolar anual.



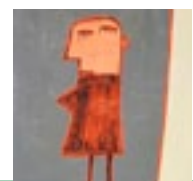
Sector público

Un primer dato que se desprende del análisis de la normativa que regula el derecho a la conciliación en el sector público es que existe una gran variabilidad, tanto entre los poderes del Estado (Ejecutivo, Legislativo y Judicial, y a nivel nacional el Ministerio Público) como entre jurisdicciones. A nivel de los poderes nacionales, se observa que la normativa tiene una concepción más amplia respecto al derecho al cuidado, en términos generales, en el Ministerio Público de la Defensa, no sólo porque los períodos de licencias suelen ser más extensos, sino porque incluye en varias medidas a los varones (lo cual promueve la corresponsabilidad), y además adopta una concepción más amplia del cuidado, incorporando beneficios adicionales asociados con la adopción y las licencias para adaptación escolar. En el extremo opuesto se ubicaría el Poder Legislativo, puesto que en términos comparativos es el que presenta una situación más restrictiva con respecto al derecho al cuidado.

La heterogeneidad no se da sólo entre poderes, sino también entre jurisdicciones. Un claro ejemplo surge al comparar la situación normativa de las jurisdicciones del proyecto en el ámbito de la Administración Pública (Cuadro 2). En este ámbito Jujuy aparece como la jurisdicción que contempla menos prerrogativas relacionadas con la conciliación familia-trabajo, y Chaco la que cuenta con un marco más amplio para asegurar el derecho al cuidado. Aunque no figura en el cuadro, Morón es una jurisdicción que ha modificado su normativa para garantizar el derecho al cuidado. Una muestra de ello es que la licencia por maternidad se amplió a 210 días corridos, y la de paternidad a 20 días hábiles.

Cuadro 2. Licencias en la Administración Pública. Jurisdicciones seleccionadas.

Tipo de licencia	Adm. Pública Nacional	Adm. Pública Chaco	Adm. Pública Jujuy	Munic. Prov Buenos Aires	Adm. Pública CABA
Maternidad con goce de haberes	100 días (30 antes y 70 después)	180 días (60 antes y 120 después)	90 días (en 2 períodos, al ser posible iguales)	90 días corridos (sin especificar)	105 días corridos: 45 días antes y 60 después
Paternidad	5 días	15 días	2 días	3 días	10 días corridos
Adopción	100 días	100 días	No establece beneficio especial	90 días corridos	Mujer: 90 días corridos
Excedencia	3 a 6 meses	Más de 6 meses	No establece beneficio especial	3 a 6 meses	Hasta 120 días corridos
Reducción horaria para madres lactantes	2 horas diarias por 1 año	2 horas diarias por 3 meses	1 hora por día por 6 meses	2 horas diarias por 1 año	2 horas diarias hasta los 12 meses



Atención grupo familiar	20 días	30 días	7 días	20 días	Hasta 15 días corridos
Adaptación escolar	Sin beneficios	Sin beneficios	Sin beneficios	Sin beneficio	3 horas diarias durante 4 días corridos.

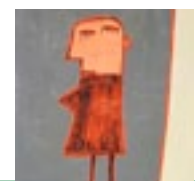
Sector privado

En lo que refiere al sector privado, la LCT constituye el piso mínimo de protección de derechos de las/os trabajadoras/es en relación de dependencia, el cual puede ser ampliado por los diversos convenios colectivos de trabajo de cada sector. Además de las licencias, el artículo 179 de esta ley indica que en los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras, el empleador deberá habilitar salas maternales y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que se establezcan, cuestión que hasta el momento no se ha reglamentado. Por su parte, y en caso que los empleadores no cuenten con esas instalaciones, el art. 103 bis inc. f) los obliga a reintegrar los gastos por guardería y/o sala maternal en que incurran los trabajadores varones o mujeres con hijos de hasta seis años de edad.

Cuadro 3. Licencias y permisos contemplados en la Ley de Contrato de Trabajo

Tipo de licencia	Características
Maternidad	90 días corridos, divididos en un período de 45 días anterior al parto y otro igual posterior al parto. Se podrá reducir la licencia anterior al parto, que no será inferior a 30 días.
Paternidad	2 días corridos.
Adopción	No establece ninguna licencia ni beneficio.
Excedencia	Mínimo 3 meses y máximo 6 meses, sin goce de haberes
Reducción horaria para madres de lactantes	2 descansos diarios de media hora por un período no superior a 1 año posterior a la fecha de nacimiento.
Gravidez	No establece ninguna licencia ni beneficio.
Hijos discapacitados	6 meses posteriores a la licencia por maternidad, según establece la ley 24.716.
Atención de hijos menores	No establece ningún beneficio respecto a este criterio.
Atención grupo familiar	No establece ningún beneficio respecto a este criterio.
Adaptación escolar	No establece ningún beneficio respecto a este criterio.
Visitas c/ fines de adopción	No establece ningún beneficio respecto a este criterio.

Al contrastar esta legislación con la que regula el empleo público, se observa que quienes trabajan en el sector público cuentan, en términos generales, con un marco normativo más robusto y proclive a la conciliación que quienes se desempeñan en el ámbito privado.

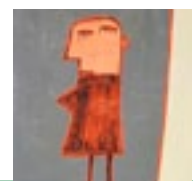


Corresponde asimismo mencionar los estatutos docentes, puesto que regulan la actividad de un sector altamente feminizado y que además cumple un rol importante en la organización social del cuidado, brindando a las familias un mecanismo fundamental para la conciliación. En comparación con la LCT, los estatutos docentes permiten una mayor compatibilidad entre la vida familiar y laboral, ya que los permisos suelen ser más amplios y abarcan una mayor cantidad de supuestos. Sin embargo, una de las paradojas que se desprende de su análisis consiste en que a pesar de estar dirigidos a trabajadores/as en el ámbito de la educación, gran parte de ellos no contempla licencias por adaptación escolar.

Una mención especial merece la sanción, en marzo de 2013, de la ley 26.844 de Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares. Si bien aún está pendiente de reglamentación, significó un importante avance puesto que terminó con una situación histórica de desigualdad a la que se enfrentaban estas trabajadoras, equiparando en gran medida sus derechos con los de la LCT. Anteriormente no estaban regulados derechos básicos (como por ejemplo la licencia por maternidad) y otros tenían menor alcance que para el resto de trabajadores (como las vacaciones).

Del análisis del relevamiento se desprende que en Argentina existe un importante conjunto de normas vinculadas a niveles nacional y provinciales que buscan atender el derecho a la conciliación entre la vida laboral y familiar, y establecen distintos beneficios vinculados con las cargas del cuidado. Sin embargo, en su mayoría, estos beneficios están fuertemente relacionados a la condición de asalariados/as, siguiendo el esquema tradicional de protección social argentino. Una segunda limitación refiere a la concentración de la normativa en materia de licencias y permisos relacionados con el nacimiento de hijas/os, y su debilidad en otros aspectos que podrían facilitar la conciliación entre la vida laboral y familiar, como por ejemplo las licencias parentales, de carácter más amplio, para atender las necesidades de cuidado en los primeros años de vida de niños y niñas.

A su vez, es importante destacar el tinte maternalista de las normas, puesto que están mayoritariamente dirigidas a las trabajadoras mujeres, dejando a los varones en un rol secundario. En este sentido, en lugar de promover la corresponsabilidad, estos marcos refuerzan el rol de cuidadoras de las mujeres y acentúan la desigual distribución del cuidado existente en nuestro país. Un claro ejemplo es la disparidad de las licencias por maternidad y por paternidad. Mientras que las licencias por maternidad oscilan entre los 90 días de la LCT y los 210 de las legislaciones más permisivas (Municipio de Morón), las licencias por paternidad van de los 2 días a los 30 días corridos (como en el caso del Poder Judicial y el Ministerio Público Fiscal de CABA). Además, el derecho de excedencia (es decir, la extensión de la licencia por un período adicional sin goce de haberes) se contempla exclusivamente para la madre, sin considerar los diversos arreglos familiares que podrían elegir que sea el varón quien tome este beneficio. Al no habilitar esta posibilidad de elección, queda claro que la legislación no sólo tiene un enfoque maternalista, sino que además se sustenta en la idea del varón proveedor, de cuyo ingreso no es posible prescindir frente a la “complementariedad” del ingreso femenino.



Por último, otra de las características de la legislación relevada consiste en su alto grado de heterogeneidad: el derecho de las personas a la conciliación no cumple con el supuesto de la igualdad en el acceso, sino que depende en gran medida del sector en el que se desempeñe (público o privado), de la jurisdicción en la que se encuentre y de la condición laboral (empleo formal o informal).

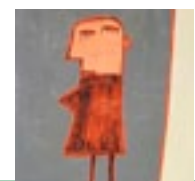
IV. Prácticas y políticas empresariales vinculadas al cuidado

El tercer elemento del trabajo de diagnóstico consistió en el análisis de las políticas y prácticas de cuidado en el ámbito empresarial. Este relevamiento fue quizás uno de los aspectos más complejos, principalmente por la gran dispersión del sector: las empresas multinacionales, nacionales, medianas y pequeñas enfrentan realidades bien distintas. Por ello, el objetivo consistió en identificar tendencias a partir del análisis de las prácticas de algunas empresas, que pudieran eventualmente promover políticas similares en otras.

Se realizaron entrevistas en profundidad a representantes de empresas correspondientes a los siguientes rubros: laboratorios farmacéuticos, supermercados, alimentación, salud, recursos humanos y consultoría, tecnología y servicios financieros. Si bien se obtuvo diversidad en cuanto a los sectores analizados, el limitado tamaño de la muestra¹⁶ no permite extraer conclusiones generalizables al conjunto de la economía argentina. En cuanto a los perfiles de las empresas, la mayor parte fueron multinacionales con representaciones en Argentina. Se caracterizaban por contar con importantes estructuras y sólidos equipos de recursos humanos, lo cual constituye un factor facilitante en la implementación de medidas para fomentar la conciliación entre la vida familiar y laboral y promover la corresponsabilidad. Asimismo, todas las empresas entrevistadas se dedican a la provisión de servicios, de modo que las conclusiones se circunscriben a este ámbito.

Las empresas entrevistadas cuentan con plantas de trabajadores en las que mujeres y varones son empleados en una proporción similar a nivel general. Sin embargo, la desigualdad se hace evidente en los puestos de mayor jerarquía, que siguen estando principalmente a cargo de varones. Este fenómeno, conocido como *techo de cristal*, hace referencia a los obstáculos invisibles que impiden que las mujeres se desarrollen laboralmente y accedan a posiciones de mando, lo que redundaría en una pérdida de talentos potenciales para las empresas. Esto ha generado el interés por desarrollar iniciativas dirigidas a establecer medidas vinculadas con el cuidado de modo de facilitar la retención de las mujeres a lo largo de la carrera profesional: uno de los obstáculos que enfrentan es la desigual distribución de las tareas reproductivas y de cuidado, que al recaer de manera casi exclusiva sobre las mujeres limitan sus posibilidades de acceso y ascenso en el mercado laboral.

16 Aunque se contactó a un número importante de empresas, se pudieron concretar entrevistas con representantes de 10 empresas.



Principales programas y políticas vinculadas al cuidado

Entre las empresas relevadas se ha identificado una tendencia hacia el reconocimiento de ciertos beneficios vinculados con las licencias de maternidad y paternidad, excediendo ampliamente lo establecido en la LCT. Se ha generalizado el retorno progresivo tras la maternidad (que en general consiste en una reducción de la jornada de trabajo por un período determinado de trabajo, sin que ello implique una reducción del salario) para aquellas mujeres que no optan por la excedencia. Acordando un período de acomodamiento más flexible que el previsto legalmente, las empresas buscan facilitar el retorno al empleo. De la misma manera, pareciera extenderse la licencia por paternidad (que la LCT establece en 2 días), aunque todavía por un período breve, de hasta 10 días.

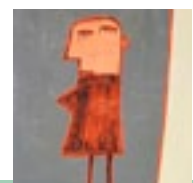
En cuanto a la lactancia, las empresas entrevistadas reconocen cierta flexibilidad en la forma en que se ejerce el derecho establecido en la LCT, y tres de ellas cuentan con un espacio particular para tal fin. Otras tantas mencionaron que aunque no tienen un lactario, está dentro de sus planes incorporarlo en un futuro próximo.

Sin embargo, al tratarse de políticas que reflejan la estructura de derechos establecidos en la legislación, estas licencias y beneficios refuerzan la desigual distribución de las tareas de cuidado, puesto que las políticas destinadas a las mujeres superan ampliamente las de los varones, naturalizando su rol de cuidadoras. Además, no suelen existir licencias parentales más allá de los primeros meses de vida de los hijos e hijas, y cuando existen no están formalizadas sino que dependen de la negociación que resulte de la relación de las y los empleados con sus superiores. Pocas empresas cuentan formalmente con licencias para el cuidado de familiares enfermos, que no necesariamente sean los hijos e hijas pequeños.

Llama la atención que a pesar de que se trata en su mayoría de empresas grandes con un número de trabajadoras/es superior al estipulado por la legislación para el establecimiento de guarderías, sólo una de las empresas analizadas cuenta con este tipo de facilidades *in situ*. En su lugar, suelen aplicar subsidios para guardería, ya sea contra recepción de una factura o bien un monto de dinero fijo para las y los trabajadores con niños/as menores de 5 años.

Para facilitar la conciliación familia-trabajo, algunas empresas ofrecen un servicio de colonia de vacaciones para trabajadoras y trabajadores con hijos de hasta 12 años de edad. Este beneficio es muy valorado, puesto que cumple con el papel de estrategia de cuidado que durante el ciclo escolar desempeña el sistema educativo.

Un conjunto de medidas que se han extendido en los últimos tiempos son las vinculadas a la gestión del tiempo y el espacio, siendo las más frecuentes el manejo flexible de las jornadas laborales (también denominada *flexitime*) y el trabajo desde el hogar algunos días de la semana (conocida como teletrabajo o *home-office*). Esto permite a trabajadores varones y mujeres disponer de ciertos arreglos particulares para las jornadas de trabajo,



sin que ello implique ninguna modificación en las condiciones de trabajo. Además, las empresas destacaron que los beneficios relativos a flexibilidad horaria y espacial –junto con el retorno paulatino tras la maternidad- son los que cuentan con mayor valoración positiva por parte de los empleados.

No existe un único camino para describir la génesis de las políticas de conciliación familia-trabajo, ya que mientras en algunos casos fueron precedidas por un proceso consciente de planificación, en otros respondió a situaciones o coyunturas excepcionales.

“Tenemos una política de teletrabajo que implementamos a partir de 2009, con la gripe A. Siendo una empresa de salud, mandamos a la gente que estaba en situación de riesgo a su casa antes de que salieran las políticas [del gobierno] en este sentido. Y resultó muy bien, la gente se lo tomó con mucha responsabilidad. Entonces, a partir de ese momento, empezamos a pensar por qué no tener una política de teletrabajo. Empezar una vez por semana y después ver qué resultaba” (Mujer, responsable de Recursos Humanos, empresa de la salud).

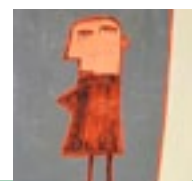
Por otro lado, si bien existe un marco facilitador que viene dado por las casas matrices (y cuya influencia se refleja en la denominación de las políticas: *home-office*, *flexitime*, *soft-maternity landing*), las personas entrevistadas hicieron referencia a la existencia de un importante grado de libertad e iniciativa de las sedes locales. También resultó interesante comprobar que algunas de las políticas implementadas de modo pionero en Argentina y en la región se convirtieron posteriormente en políticas globales.

“El plan de calidad de vida surgió como algo local, hace unos cinco años. Y este año [2013] están lanzando una política global. Surgió a partir de una encuesta voluntaria orientada principalmente al estado de salud. Surgieron altos niveles de estrés, de obesidad, de sedentarismo. En base a eso decidimos hacer un plan de calidad de vida, tratando de equilibrar todos estos números que nos habían dado las encuestas”. (Mujer, responsable de Recursos Humanos, empresa de la salud)

Asimismo se destaca el rol de promoción y difusión de iniciativas internacionales impulsando la aplicación de medidas de conciliación familia-trabajo. En general consisten en índices o listados de buenas prácticas que les permiten a las empresas que las cumplen obtener una certificación. Fueron mencionados recurrentemente *Great Place to Work*. 17 y el IFREI (Family-Responsible Employer Index, por sus siglas en inglés) del Instituto de Estudios Superiores de la Empresa de la Universidad de Navarra (España), con sede local en el Instituto de Altos Estudios Empresariales (IAE) de la Universidad Austral.

Por último, existe entre las empresas una práctica extendida de *benchmarking* que permite evaluar si las políticas que ofrecen están en línea o no con las demás. En este sentido, es posible afirmar que la implementación de medidas asociadas con la conciliación y la diversidad forman parte de un intento de las empresas por ser competitivas y atraer talentos y personal altamente cualificado.

17 Para conocer más sobre estas iniciativas visitar sus webs: <http://www3.iese.edu/ifrei/index.asp>, <http://www.greatplacetowork.com.ar/> o consultar el informe diagnóstico sobre la situación del cuidado en la Argentina.



Si bien inicialmente muchos de los programas y políticas de conciliación se pensaron para las mujeres -y en particular para las mujeres madres-, como es el caso de los subsidios por guardería o el *flexitime*, se observa una voluntad por extender este tipo de políticas al resto del personal, como una forma de evitar situaciones de injusticia:

“El tema del retorno de la maternidad, el horario flexible, el teletrabajo, surgieron para hacerles la vida más fácil [a las mujeres madres]. Después los extendimos a todos....Porque ¿por qué los papás no se pueden ir más temprano para ir a buscar al hijo? ¿Por qué a una mujer le voy a decir que sí y a los varones que no?” (Mujer, Recursos Humanos, empresa de la salud).

En esta misma línea de garantizar igualdad de derechos, varias de las personas entrevistadas reconocen la importancia de institucionalizar y convertir en parte de la cultura de la organización las prácticas en materia de conciliación familia- trabajo, para que sean un beneficio al alcance del conjunto de trabajadores.

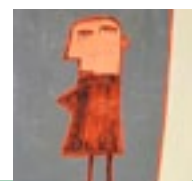
“Hay que avanzar generando esto como políticas y no como favores. Cuando vos lo instalás como política, dejás de ponerlo en el lado subjetivo para objetivarlo” (Varón, Recursos Humanos, empresa del sector alimentación)

“Nosotros teníamos prácticas aisladas, pero con eso no alcanzaba, o generaba inequidad” (Mujer, Área Sustentabilidad, empresa de Recursos Humanos)

Para acceder a las políticas y programas destinados a lograr la conciliación entre la vida personal y la vida laboral en general es preciso cumplir con una serie de requisitos: ser parte de la planta de empleados (excluye a personas empleadas por empresas tercerizadas), contar con un mínimo de antigüedad y desempeñarse en determinadas tareas (por ejemplo, en ocasiones quienes se desempeñan como recepcionistas no son incluidas en estos beneficios). En este sentido, las personas tercerizadas – generalmente en tareas como seguridad, limpieza, y en algunas ocasiones mantenimiento- o con contratos temporales no cuentan con estos beneficios.

En síntesis, lo que se desprende del análisis es que estas políticas sólo están disponibles para un segmento de las empresas, potenciando así la desigualdad en términos de ingresos y de posibilidades. De todos modos, se observan algunas excepciones. Por ejemplo en el caso de una empresa prestadora de servicios de salud relevada, quienes suelen quedar por fuera de los beneficios son los médicos, debido a la forma de contratación y a su nivel de ingresos, que suele ser más elevado que el de los demás trabajadores.

En cuanto a la demanda de estas políticas, varias de las personas entrevistadas señalaron que los beneficios asociados a la conciliación familia-trabajo son cada vez más exigidos por las nuevas generaciones, varones y mujeres, y valorados a la hora de seleccionar en qué lugar trabajar. Es decir que el salario ya no es un determinante exclusivo de la elección del puesto de trabajo, otorgándole un papel muy relevante a las condiciones y a las posibilidades de desarrollar de modo simultáneo la vida personal y laboral.



V. Conclusiones

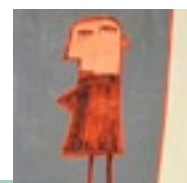
De este breve repaso por los diferentes componentes del diagnóstico del proyecto “El cuidado en la agenda pública: Estrategias para reducir las desigualdades de género en la Argentina” podemos concluir que nuestro país está atravesando un problema de cuidados. Mientras que las necesidades de cuidado seguirán existiendo y aumentando –como lo ponen de manifiesto las elevadas tasas de dependencia- las tradicionales “cuidadoras” se han ido insertando en el mercado laboral. En consecuencia, cada vez necesitamos más cuidados, pero el cuidado se produce menos en los hogares, o a expensas de una sobrecarga de tareas femeninas. Ante esta situación es necesario un cambio profundo en el abordaje del cuidado, articulando el diamante de Razavi: necesitamos políticas públicas y legislación adecuada, compromiso empresarial y corresponsabilidad familiar.

Como se observó, las políticas públicas cumplen con los estándares normativos, al menos en lo formal y discursivo. El problema radica en que no se conoce con exactitud la capacidad de satisfacer la demanda ni la cantidad de recursos económicos, humanos y materiales necesarios para lograr los objetivos. A grandes rasgos, todas las políticas relevadas tienen componentes alimentarios, educativos y de protección a la niñez, pero la falta de información relativa a lo presupuestario y a la cantidad de destinatarios a los que llegan impide afirmar que cumplan con lo establecido en los documentos de programa. Asimismo, estos programas se enfocan únicamente en la población en situación de vulnerabilidad social. Si bien es central trabajar prioritariamente con estas poblaciones, quedan por fuera los sectores de ingresos medios quienes resultan los más perjudicados en materia de cuidados; en ellos, la participación económica femenina es similar a la masculina, pero se suma la imposibilidad de conciliación y los elevados costos de contratación de los servicios de cuidado del mercado, ya sea cuidadoras o guarderías.

Este panorama nos indica que, en primer lugar, no se puede afirmar que las políticas de protección a la niñez y de cuidado alcancen a toda la población en situación de vulnerabilidad social; y en segundo lugar, que el diseño de políticas de cuidado deja por fuera a los sectores de ingresos medios de la sociedad, dificultando la plena participación laboral femenina y la posibilidad de conciliación.

Desde el plano normativo, dimos cuenta de la disparidad y heterogeneidad en materia de licencias tanto entre jurisdicciones como entre reparticiones públicas. Destaca la disparidad entre las licencias por maternidad y paternidad, como así las licencias por cuidado de personas: se observa un marcado patrón maternalista que reproduce jurídica e institucionalmente el rol de cuidadoras de las mujeres. Ante esto, es necesaria la creación de legislación relativa a la corresponsabilidad familiar, otorgando mayor participación de los padres en la crianza de los hijos/as, y contribuyendo a modificar el imaginario de los roles tradicionales.

Por otro lado, se observó que el derecho a las licencias por maternidad y paternidad, así como a las asignaciones familiares, es solo para los asalariados formales, excluyendo a un



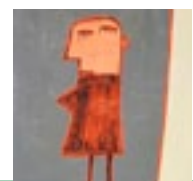
importante sector de la sociedad: las personas que trabajan bajo la forma de autónomos y monotributistas. Es por ello que resulta importante trabajar la legislación desde un enfoque de derechos para lograr un marco normativo y regulatorio más amplio e inclusivo que asegure el derecho al cuidado de todas las personas y fomente la corresponsabilidad entre varones y mujeres como una forma de construir una sociedad más justa y equitativa.

En el ámbito empresarial, se observó que todas las empresas relevadas cumplen parcialmente con lo estipulado en la LCT. Por un lado, cumplen en lo concerniente a licencias por maternidad/ paternidad o por familiar enfermo, pero no cuentan con guarderías cuando entre su personal hay 50 o más trabajadoras. Sin embargo, dando cuenta de las limitaciones de las normas legales en esta materia, se identificó un intento por incorporar políticas destinadas a lograr la conciliación familia-trabajo más allá de lo previsto en la LCT, tales como el retorno paulatino de la maternidad o políticas de flexibilidad horaria (*reducción horaria o flexitime*) y espacial (*teletrabajo o home-office*).

Si bien estas medidas implican un avance en términos de condiciones para el ejercicio del derecho al cuidado, aún quedan varios desafíos pendientes. Uno de ellos es que estas políticas no siempre están disponibles para el conjunto de los empleados. Por otra parte, para acceder a algunos beneficios es necesario cumplir con una serie de requisitos relacionados con la antigüedad, el cargo desempeñado o el tipo de contratación. De modo que aunque exista una voluntad de ampliar las políticas para evitar situaciones de desigualdad, en la práctica siguen constituyendo un beneficio exclusivo de ciertos sectores, reproduciendo así la diferenciación de oportunidades y resultados al interior de la empresa.

Otro de los desafíos consiste en superar los múltiples obstáculos culturales, institucionales y económicos que impiden la efectiva implementación de estas medidas. Los más recurrentes parecieran ser la resistencia por parte de algunos sectores de la empresa, la falta de presupuesto para la implementación de las políticas, para el diagnóstico previo, y el monitoreo y evaluación posteriores, y el tamaño y las características de la empresa. El costo no es el mismo para PyMEs que para multinacionales, ni para todos los sectores: suele ser más fácil para las empresas del sector de la salud o recursos humanos y más complejo para las que se dedican a servicios financieros.

Uno de los principales resultados que se desprende del diagnóstico es que a pesar de los avances que se han producido en cada uno de los ámbitos (políticas públicas, normativo y empresarial) sigue existiendo una marcada fragmentación social: la capacidad de dar y de recibir cuidados, la calidad de los mismos y la capacidad de conciliación, no es igual para todos los individuos sino que depende de factores como la jurisdicción, el tipo de inserción laboral y el nivel socio económico. Esto abona el mantenimiento de las desigualdades sociales y marca profundamente las desigualdades de género: la actual organización social del cuidado recae principalmente en los hogares, y dentro de los hogares en las mujeres. En este contexto, es central la concepción del **cuidado como un derecho de todas las personas y como una responsabilidad social** que interpele a cada uno de los actores que forman el “diamante de cuidados”. Es indispensable colocar el tema en la



agenda pública para promover políticas públicas y legislación acorde y que contribuya a la conciliación y corresponsabilidad en la Argentina, colaborando de este modo en la reducción de las desigualdades sociales y de género.

Referencias

- BLANK, E. (2013) *La Construcción del fortalecimiento familiar. Aportes para el análisis de los programas de la Ciudad de Buenos Aires*. Eudeba, Ministerio Público Tutelar. Buenos Aires.
- COGLIANDRO, G. (2013). "Pensiones no Contributivas para madres de 7 o más hijos: Seguridad social para las madres en situación de vulnerabilidad social". En *Newsletter* n° 66, Observatorio de la Maternidad. <http://www.o-maternidad.org.ar/>
- GHERARDI N., PAUTASSI, L. y ZIBECCHI, C. (2012). *De eso no se habla. El cuidado en la agenda pública*. Buenos Aires. ELA.
- LUPICA, C. (2010). *Trabajo decente y corresponsabilidad de los cuidados en Argentina*. Documento de Consultoría, 2010. Santiago de Chile.
- PAUTASSI Laura y ZIBECCHI, Carla (2012): *La provisión de cuidado y la superación de la pobreza infantil. Programas de transferencias condicionadas en Argentina y el papel de las organizaciones sociales y comunitarias*. CEPAL. Serie Políticas Sociales 159. Santiago de Chile.
- PAUTASSI, L (2013). "Perspectivas actuales en torno al enfoque de derecho y cuidados: autonomía en tensión". En Pautáis, L. y Zibecchi, C. (comps.): *Las Fronteras del Cuidado, Agenda, derechos e infraestructura*, Buenos Aires, Biblos.
- RAZAVI S. (2007). *The Political and Social Economy of Care in a Development Context Conceptual Issues, Research Questions and Policy Options*. UNRISD. Disponible en [http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/\(httpAuxPages\)/2DBE6A93350A7783C12573240036D5A0/\\$file/Razavi-paper.pdf](http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/(httpAuxPages)/2DBE6A93350A7783C12573240036D5A0/$file/Razavi-paper.pdf)
- REPETTO, F. y otros (2012). *Cuidado Infantil en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires: ¿La disyuntiva entre pañales y pedagogía?* Documento de trabajo n° 33. CIPPEC.
- RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ, C. (2007) "Empleo femenino, economía del cuidado y políticas públicas. Algunas consideraciones desde la experiencia argentina". En: M. A. Carbonero Raimundí y S. Levín (comps) *Entre familia y trabajo. Relaciones, conflictos y políticas de género en Europa y América Latina*. Rosario: Editorial Homo Sapiens. 2007.
- RICO, María Nieves (2011), "Crisis del cuidado y políticas públicas: el momento es ahora". En: *Las familias latinoamericanas interrogadas. Hacia la articulación del diagnóstico, la legislación y las políticas*, Serie Seminarios y Conferencias, N° 61 (LC/L.3296-P), Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Febrero.

