

TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

DESIGUALDAD LABORAL Y DERECHO AL CUIDADO

Avances y deudas de las organizaciones del trabajo
en la provincia de Córdoba

Leticia Medina (coord.) - Ana Elisa Arriaga (subcoord.)
Johanna Marianny Alves - Karina Arias
Camila Jacobo - María Celeste Monterisi
María Josefina Pividori - Camila Sapp
Diciembre 2020



La creciente preocupación social por la cuestión del cuidado tiene su expresión también en el mundo del trabajo, y pone en evidencia los avances del feminismo en este ámbito.



El estudio indaga en los avances y las deudas que registran los sindicatos y organizaciones de la economía popular en materia de cuidados, así como los principales intereses, preocupaciones y concepciones respecto del cuidado que orientan su acción.



Además, hace visibles los avances de las mujeres en las organizaciones de trabajadores, sus estrategias y agendas, en un horizonte de equidad y ampliación de derechos para el conjunto de la clase trabajadora.



TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

DESIGUALDAD LABORAL Y DERECHO AL CUIDADO

En cooperación con



**FRIEDRICH
EBERT** 
STIFTUNG

Índice

PALABRAS PRELIMINARES POR INTERSINDICAL DE MUJERES DE CÓRDOBA	2
INTRODUCCIÓN	3
a) Algunas consideraciones sobre el cuidado	5
1. DESIGUALDAD LABORAL: ¿QUÉ DICEN LAS ORGANIZACIONES?	7
1.1. Desnaturalizar la desigualdad de género: reflexiones desde las organizaciones del trabajo	9
1.1.1 “Un problema de conciencia, de cultura”	9
1.1.2 “Una sociedad en donde hay una división sexual del trabajo”	9
1.1.3 “La mayor desventaja es la tarea de cuidado”	10
2. EL CUIDADO COMO DERECHO: CONVENIOS COLECTIVOS, PROGRAMAS Y OTROS ARREGLOS	11
2.1. Tiempos, servicios y dinero para cuidar entre las trabajadoras y los trabajadores formales	12
2.2. La centralidad del cuidado en la economía popular	14
3. PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES Y CONSTRUCCIÓN DE UNA AGENDA DE CUIDADOS	18
3.1. El cupo sindical, un piso para la participación de las mujeres	18
3.2. Secretarías, redes y construcción de referentes feministas	19
3.3. La conformación de redes como estrategia de incidencia	22
3.4. Problematizar los cuidados desde la propia experiencia	23
4. EL DESEMPEÑO DE LAS ORGANIZACIONES DEL TRABAJO EN LA OSC	24
5. LÍMITES, HORIZONTES Y DESAFÍOS	26
6. PISTAS PARA SEGUIR PENSANDO Y TRANSFORMANDO...	28
BIBLIOGRAFÍA	29

PALABRAS PRELIMINARES

Al invocar la trayectoria del movimiento obrero argentino, la provincia de Córdoba, sin dudas, puede brindarnos numerosos y variados ejemplos de reivindicaciones, movilización, organización y conquistas. La Intersindical de Mujeres de Córdoba es un espacio de confluencia de diversas conducciones gremiales que reúne en una misma mesa a todas las centrales obreras. Y en particular, se enmarca en esa férrea trayectoria de los gremios cordobeses en la visión estratégica acerca de la importancia de la organización. Pero, además, se trata de un espacio que recoge en sus discusiones neurálgicas la agenda de la nueva ola feminista y se atreve a reflexionar sobre el papel de las mujeres en la actividad gremial, para pensar colectiva y sororamente propuestas que potencien las discusiones de género en los sindicatos y en los espacios de trabajo.

En 2020, previo al estallido de la pandemia, con motivo del 8 de marzo, desde la Intersindical nos propusimos trabajar como ejes centrales las consignas que demandan “Por un mundo libre de violencia y acoso laboral” y “Por el reconocimiento y valorización de los trabajos de cuidado y de la economía popular”. A fines de año vemos con alegría cómo la Argentina ratificó recientemente el Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo de la OIT. Y, si bien las disputas de sentidos y derechos no terminan con la herramienta legislativa, la ratificación del convenio, sí se considera un avance en la lucha contra la violencia laboral y de género en ámbitos del trabajo. En esa agenda estratégica, la Intersindical se propuso trabajar, también, el derecho de cuidado y su vinculación con la mujer trabajadora. Fue en ese marco que la investigación que aquí se prologa nos permitió a los gremios que integramos la Intersindical sentarnos a pensar qué implicancias están teniendo nuestras propias políticas para potenciar (o no) una democratización del cuidado.

Dicha invitación y las conclusiones que aquí se vierten, cobran una real importancia si se contextualiza: con motivo del Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO) las mujeres han visto en un 50% incrementadas las tareas de cuidado que recaen casi exclusivamente sobre ellas. Esto frente a un escenario prepandémico, en el que ya desti-

naban el doble de tiempo en relación a los varones para el ejercicio de las tareas de cuidado hacia adentro del hogar. Esta acuciante realidad muestra que existe una desigualdad estructural y que nos impone a los gremios desplegar acciones positivas y creativas en pos, no solo de exigir mejoras en condiciones de trabajo, sino también de ofrecer acompañamiento mutual con las herramientas que el propio sindicato cuenta. A nivel convencional es necesario sostener discusiones con las patronales orientadas a contar con instrumentos para garantizar la corresponsabilidad familiar tales como licencias por nacimiento sin distinción de quién sea la persona gestante, ampliación de licencias por copaternidad/comaternidad, licencias para el cuidado de personas mayores o con discapacidad y el soporte económico para guarderías o cuidadores y cuidadoras de niños y niñas, entre otras cuestiones. Pero también a nivel gremial se debe coordinar una batería de medidas para reflexionar acerca de la agenda de cuidados. Desde capacitaciones para la deconstrucción de estereotipos de género, hasta el despliegue de ayudas económicas para hijos e hijas escolarizados, guarderías gremiales y escuelas de verano, entre otros ejemplos.

La posibilidad como entidades sindicales y sociales de compartir saberes con las investigaciones académicas para que en conjunto se puedan pensar estrategias reivindicativas es un ejemplo digno de celebrar. Y más aún si dichas investigaciones son motorizadas por compañeras que tensionan el lugar que la sociedad hegemónica le asigna a la mujer en los gremios. Si hay algo que el ejercicio del sindicalismo con perspectiva de género ha posibilitado es explicarle a la sociedad que frente a una realidad en la que la mujer desarrolla casi el 100% de las tareas de cuidado no remuneradas y remuneradas, no pensar ni proponer estrategias alternativas al respecto lo único que va a lograr es agudizar las condiciones de desigualdad ya existentes.

Bienvenida esta iniciativa para continuar en la construcción colectiva de una agenda gremial reivindicativa y con mirada de género.

Intersindical de Mujeres de Córdoba

INTRODUCCIÓN

Resulta incuestionable que la potencia del movimiento feminista ha impactado a favor de un amplio proceso de sensibilización social ante las desigualdades de género. Más recientemente, la cuestión del *cuidado* se ha instalado progresivamente como un tópico central de los debates del feminismo; desbordando los estudios académicos en el campo de la economía feminista, se incorporó a las agendas estatales e incluso comenzó a interpelar a las organizaciones del trabajo. Esta preocupación pone de relieve un conjunto de situaciones que las miradas enfocadas en la metamorfosis del trabajo –asociado al ámbito de la producción– habían soslayado. La multiplicación de espacios y acciones para garantizar la sobrevivencia en las comunidades, la intensificación del trabajo doméstico, la precarización de los trabajos de cuidado remunerados en el contexto de deterioro de los servicios públicos, entre otras, son cuestiones que encuentran a su vez un denominador común: la naturalización y subordinación del trabajo femenino de cuidados.

En el contexto de pandemia, la “crisis de los cuidados” (Pérez Orozco, 2011; Fraser, 2016; Esquivel, 2015) se evidenció con mayor crudeza y emergió –como un cruel juego de palabras– el problema de los “cuidados en la crisis” (Pautassi, 2020). La creciente preocupación social por la cuestión del cuidado como dimensión de la vida en común que requiere ser atendida encuentra su expresión también en el mundo del trabajo, donde las demandas relativas a su configuración y distribución social evidencian los avances del feminismo en el ámbito laboral. Recientemente se ha sancionado una ley de teletrabajo que incorpora de manera explícita la cuestión del cuidado, al establecer que las personas a cargo del cuidado de menores de 13 años, personas con discapacidad o adultas mayores dependientes tendrán derecho a pautar horarios compatibles con las tareas de cuidado. La incorporación de este tema en la agenda legislativa –de la mano del bloque de diputados de extracción sindical– constituye además una expresión del renovado activismo feminista en y entre las organizaciones de trabajadores y trabajadoras que produce transformaciones

significativas aunque de diverso sentido según las características de los actores dentro del heterogéneo espacio organizacional. Una de estas novedades es el incremento del activismo de las mujeres en las organizaciones sindicales y del trabajo en general, que se expresa en la incorporación de mujeres en los cuerpos orgánicos, la creciente participación en distintas iniciativas y la inclusión de demandas y contenidos de género en la vida de las organizaciones. Por otra parte, se evidencia también en la articulación política entre sindicatos y organizaciones de la economía popular, sustentada en una concepción amplia del trabajo y el reconocimiento de las trabajadoras más allá de su participación en el trabajo asalariado y formalizado, en particular a quienes realizan trabajos de cuidado, tanto en los hogares como en las comunidades, con o sin salario. Es esperable que tales avances en el plano del reconocimiento del trabajo de cuidados, así como en la participación y organización de las mujeres trabajadoras, aporten a la visibilización y tratamiento de las brechas de género que estructuran el mundo laboral, como efecto de la división sexual del trabajo, la supervivencia de estereotipos de género y modelos de organización familiar y la desigual distribución del trabajo de cuidados –tanto hacia adentro de los hogares como entre el Estado, el mercado, las familias y las comunidades–.

Córdoba, la segunda ciudad del país en cantidad de población, cuenta con una larga y rica tradición sindical, así como con una fuerte presencia, en la actualidad, de las organizaciones del trabajo. En 2017, y al calor de la expansión del activismo feminista desde el acontecimiento “Ni Una Menos” en octubre de 2015 –que interpeló de diferentes modos a los distintos espacios sociales–, se conformó la Intersindical de Mujeres de Córdoba. En este espacio de articulación participan un conjunto de sindicatos de distintos sectores de actividad, que a la vez se encuentran afiliados a las cuatro centrales sindicales que existen en Córdoba (CGT Regional Córdoba, CGT Rodríguez Peña, CTA de los Tra-

bajadores y CTA Autónoma). Además, la Intersindical de Mujeres de Córdoba incluye a la Unión de Trabajadores y Trabajadoras de la Economía Popular (UTEP), como espacio de organización de los trabajadores y trabajadoras de este sector. Sin embargo, el decisivo aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral y el avance de su protagonismo en las organizaciones del trabajo, así como sus esfuerzos en la conformación de nuevas estructuras de articulación entre sindicatos y con las trabajadoras de la economía popular, no necesariamente tiene como efecto el involucramiento y compromiso de estas organizaciones con el tema de los cuidados.

En ese marco, esta investigación se propuso conocer y valorar los avances –así como las omisiones y deudas– que registran los sindicatos y organizaciones de la economía popular en materia de cuidados, atendiendo a los principales intereses, preocupaciones y concepciones que al respecto orientan la acción de sus estructuras orgánicas. Nos preguntamos acerca de los modos en que se hace presente este tema en un conjunto de organizaciones de trabajadores y trabajadoras de Córdoba nucleadas en la Intersindical de Mujeres, para dar cuenta de las transformaciones en sus estrategias y agendas en el horizonte de avanzar hacia la equidad y la ampliación de derechos en clave de géneros.

Desde esa preocupación general nos propusimos cuatro objetivos de investigación:
Identificar los avances en materia de cuidados presentes en los convenios, acuerdos paritarios y programas sociales en el marco de los cuales desarrollan sus tareas los trabajadores y trabajadoras de las organizaciones seleccionadas.

Examinar las modalidades y niveles de participación de las mujeres en las organizaciones seleccionadas, así como las áreas y temas de incumbencia en las que se inscribe dicha participación.

Reconocer los aportes de las propias organizaciones en orden a garantizar la provisión del cuidado, así como para avanzar en la transformación de una cultura patriarcal del cuidado.

Analizar los sentidos, concepciones y horizontes respecto del cuidado que guían la acción de los y las dirigentes de las organizaciones estudiadas.

En función de los compromisos e inscripción de las propias investigadoras en el espacio organizacional analizado, este análisis se desarrolló sobre la base de una perspectiva centrada en la co-construcción del conocimiento con las organizaciones involucradas como es-

trategia fundamental de la tarea investigativa. En ese sentido, la participación de la Intersindical de Mujeres de Córdoba¹ en el diseño, validación y ejecución del proyecto fue central para garantizar la factibilidad de la investigación en plazos exiguos. Pero más profundamente, ese involucramiento posibilitó la emergencia de procesos reflexivos alrededor de cada una de las tareas del proyecto, de modo que los resultados que aquí exponemos dejan abiertas las puertas para nuevos proyectos de investigación y de acción colectiva.

De las dieciséis organizaciones que formaron parte de la investigación, catorce son sindicatos y dos son organizaciones de la economía popular, una de las cuales a su vez está integrada por diferentes colectivos. Esta selección supone organizaciones diversas en cuanto a su estructura, así como a las características de los sectores a los que representan. ADIUC, AGEPJ, STIA, SATSAID, SINPECAF son sindicatos con entre 2000 y 4000 afiliados y afiliadas, mientras que otros como SADOP, UEPC, SUOEM y la Asociación Bancaria registran una cantidad aún mayor. La composición femenina de la fuerza de trabajo en algunos sectores, como educación y salud, se traduce en las estructuras sindicales, principalmente en las tasas de afiliación por género. Los sindicatos de la rama Educación cuentan con una gran mayoría de afiliadas. Otros espacios que tienen una fuerte composición femenina en su fuerza de trabajo son el empleo en casas particulares y el Poder Judicial, aunque en este último caso la participación se distribuye desigualmente en las diferentes jerarquías. La Municipalidad de Córdoba tiene una planta de personal de alrededor de 10.000 agentes, de la cual más de la mitad son mujeres concentradas en las áreas de educación y salud. En el caso de las organizaciones de la economía popular, las tasas de participación femenina son elevadas. Por otra parte, sectores altamente masculinizados –como aeronáuticos, servicios de televisión, industria gráfica y de la alimentación– registran tasas de afiliación de mujeres proporcionales a su composición laboral.

1 Más allá del acuerdo general de la Intersindical con la realización del proyecto, participaron de la investigación las siguientes organizaciones: Unión Obrera Gráfica Cordobesa (UOGC), Círculo Sindical de la Prensa y la Comunicación de Córdoba (CIS-PREN), Asociación del Personal Aeronáutico (APA), Asociación de Docentes e Investigadores Universitarios de Córdoba (ADIUC), Asociación Gremial de Empleados del Poder Judicial de la Provincia de Córdoba (AGEPJ), Asociación Trabajadores del Estado (ATE), Asociación Bancaria, Sindicato Argentino de Docentes Privados (SADOP), Movimiento Evita (Casa Pueblo Yapeyú y Cooperativa Felipe Varela), Movimiento Popular La Dignidad, Unión de Educadores de la Provincia de Córdoba (UEPC), Sindicato Argentino de Televisión, Servicios Audiovisuales e Interactivos y de Datos (SATSAID), Sindicato del Personal de Casas de Familia (SINPECAF), Sindicato Unión Obreros y Empleados Municipales (SUOEM), Sindicato de Empleados de la ex Caja de Subsidios Familiares para el Personal de la Industria (SECASFPI) y Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Alimentación (STIA).

La investigación, sostenida sobre una perspectiva cualitativa, se nutrió de diferentes fuentes para el abordaje de las cuatro dimensiones de análisis señaladas. Partimos de una aproximación a los temas o problemas que desde cada organización se perciben significativos a la hora de entender cómo opera la desigualdad laboral en clave de género, mediante una grilla de autorrelevamiento. Luego, para dar cuenta de los contenidos de género y la incorporación del cuidado en las normas e instrumentos que regulan las relaciones laborales en cada sector, se relevaron 19 convenios colectivos de distintos sectores de actividad y algunos acuerdos paritarios modificatorios de esas normas; estatutos del sector público municipal, provincial y nacional; acuerdos del sector de empleados del Poder Judicial –que al igual que buena parte de las empleadas y los empleados estatales, no cuentan con convenio–; un régimen especial (Ley 26.844 del Personal de Casas Particulares); así como leyes y programas orientados a la inclusión laboral y social en el sector de la economía informal. Se realizaron, además, 49 entrevistas semiestructuradas a integrantes de las organizaciones correspondientes a tres posiciones institucionales diferentes –autoridades o líderes, referentes de género y delegadas de base–, combinación que nos permitió dar cuenta de la heterogeneidad en las recepciones y modos de incorporar las cuestiones de género y del cuidado entre las organizaciones y hacia el interior de cada estructura. Las “referentes de género” a su vez fueron protagonistas de esta investigación, en tanto responsables de un relevamiento inicial de datos sensibles sobre composición de la fuerza de trabajo y participación en la organización, así como facilitadoras del acceso a las entrevistadas y los entrevistados. Sin su compromiso activo con esta indagación los resultados alcanzados no hubiesen sido posibles.

ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE EL CUIDADO

A lo largo de la historia, es posible dar cuenta de las diversas formas en que el Estado y el mercado han garantizado ciertos aspectos del cuidado, delegando en las familias y en las organizaciones sociales otras responsabilidades. Estas diversas formas expresan los modos de interrelación entre los regímenes de bienestar y la división sexual del trabajo, que históricamente ha supuesto la asignación a las mujeres de la mayor parte de las tareas de cuidado, tanto dentro del mercado de trabajo como en el ámbito de la reproducción social (Fraser, 2016).

Poner al cuidado bajo la lupa implica reconocer que constituye un factor clave de la economía y de la organización de la sociedad. A la vez, permite desnaturalizar

el cuidado como lo propio de las mujeres, es decir lo asociado a lo privado y no retribuido, para desplazarlo al ámbito público y politizable (Rodríguez Enríquez, 2017). El concepto organización social del cuidado (OSC) es una herramienta para caracterizar el modo en que se interrelacionan las familias, el mercado, el Estado y las organizaciones sociales, en tanto espacios en los que se produce y distribuye el cuidado (Rodríguez Enríquez y Marzonetto, 2015). A la vez, esta noción remite a un problema de ejercicio de derechos, que pueden o no estar contemplados en marcos normativos específicos (Pautassi, 2019).

Desde esta perspectiva, las políticas que brindan algún tipo de solución a las necesidades de cuidado pueden clasificarse en función de su capacidad de proveer *tiempo, dinero y servicios* para cuidar (Pautassi, 2007; OIT-UNICEF-PNUD-CIPPEC, 2018). Analizar los modos en que se distribuye el cuidado supone, entonces, prestar atención a esa tríada en la configuración de políticas de protección social o “regímenes de bienestar” con distintos niveles de institucionalización (Rodríguez Enríquez, 2017). Es decir, implica valorar tanto permisos laborales para que quienes trabajan de forma remunerada puedan cuidar a sus familias, como transferencias monetarias para ayudar económicamente a las familias de las personas que requieren cuidados y también servicios de atención directa a quienes requieren asistencia.

¿Cuál es el horizonte en relación con el ejercicio efectivo del derecho al cuidado para quienes trabajamos por la transformación de las condiciones de desigualdad en pos de una sociedad más justa? Si bien estamos asistiendo a importantes avances en materia de políticas públicas de cuidado, reconocemos la carencia de un proyecto político consistente en torno a la OSC, capaz de interpelar y contener la diversidad de necesidades y a la vez de experiencias que se vienen desarrollando en los territorios y organizaciones. Sin embargo, una cuestión se revela como clave para desandar las desigualdades persistentes: se trata de desprivatizar y desfeminizar la responsabilidad de sostener la vida (Pérez Orozco, 2017: 34).

En ese marco, nuestra lectura asume una mirada atenta a los indicios de cambios a favor de la corresponsabilidad en el cuidado, en el sentido de una redistribución de las cargas entre varones y mujeres, por un lado, y entre los hogares, el mercado, el Estado y las organizaciones, por otro (Esquivel, 2015). En ese aspecto, a la tendencia a privatizar el cuidado –en línea a confinarlo al mundo doméstico, pero también a los circuitos económicos monetarizados– se opone un horizonte de *socialización de los cuidados*, como alternativa deseable para la sostenibilidad de la vida en su conjunto.

En los próximos apartados presentamos algunos resultados de esta indagación. En el primero, los problemas o diagnósticos que las organizaciones reconocen como expresión de una desigualdad laboral por género en su sector. En el segundo, atendemos más específicamente a los recursos para cuidar disponibles en los regímenes de protección social institucionalizados en marcos regulatorios de la actividad de los distintos sectores, ya sea a cargo de los empleadores y las empleadoras, del Estado o de la propia comunidad. En el tercer apartado, analizamos los tipos y formas de participación de las mujeres en las organizaciones, la institucionalización de espacios formales para el tratamiento de cuestiones de género y el rol de los activismos feministas

en la construcción de una agenda de cuidados. En la cuarta sección relevamos las estrategias, acciones, obstáculos y horizontes que las organizaciones despliegan en relación con el cuidado y su interacción con el trabajo remunerado. De manera transversal, y en línea con la perspectiva teórico-metodológica asumida, se exponen las percepciones, valoraciones y sentidos respecto al cuidado que atraviesan las acciones y recursos para cuidar. Finalmente, cerramos con algunas ideas construidas en el diálogo con las y los dirigentes y militantes de las organizaciones que, a modo de “recomendaciones” esperamos se constituyan en un aporte para continuar avanzando en las transformaciones necesarias.

1

DESIGUALDAD LABORAL: ¿QUÉ DICEN LAS ORGANIZACIONES?

En las entrevistas realizadas a los y las activistas y dirigentes es posible advertir algunos problemas que son identificados como expresiones de la desigualdad laboral por género en cada uno de los sectores. Tres problemáticas aparecen en el centro de los análisis, y toman formas diversas en función de las particulares configuraciones de cada espacio laboral: la precarización de las condiciones de trabajo, el acceso a determinados cargos con mejores remuneraciones y condiciones, y la violencia en los ámbitos laborales.

La *precarización* se identifica como un problema central, en un escenario en el que más de la mitad de la fuerza de trabajo se encuentra en condición de informalidad laboral. Para el caso de las mujeres, la tasa de informalidad supera el 55% de la fuerza de trabajo en el Gran Córdoba. En ese marco, la precariedad es señalada como la principal evidencia de desigualdad en el caso de las trabajadoras de casas particulares, un sector altamente feminizado, y se muestra en la baja tasa de registración, las modificaciones unilaterales de las condiciones de trabajo y la falta de acceso a derechos. Desde el SINPECAF se señala, asimismo, la particular vulnerabilidad en la que se encuentran las trabajadoras migrantes², que se enfrentan a múltiples obstáculos para aspirar al trabajo registrado.

Una situación similar atraviesan los trabajadores y las trabajadoras de las organizaciones de la economía popular que participaron del estudio, con una tasa de feminización de la fuerza de trabajo de entre el 70% y el 90%. En estos casos, se señalan las dificultades para el acceso a puestos de trabajo registrados, así como a las

posibilidades que brinda la inserción dentro de la economía formal: créditos bancarios, facturación por venta de productos y servicios, entre otras.

En el caso del sector educativo, que también registra un alto nivel de feminización, la precarización del trabajo aparece mencionada como problema significativo principalmente en los espacios de gestión privada. Las diferencias salariales y los obstáculos para el acceso a determinados derechos son reconocidos por SADOP, y se vinculan con la precariedad de los vínculos contractuales en algunas instituciones educativas, principalmente del nivel inicial –ámbito casi exclusivo de las mujeres–.

El sector de la Administración Pública evidencia –a escala local– la heterogeneidad que estructura el mercado de trabajo argentino. Junto con el avance en las regulaciones laborales y los mecanismos de protección del trabajo conseguidos en los últimos años, y plasmados en acuerdos convencionales, subsisten formas de precarización en la figura de contratadas, contratados y monotributistas sin derechos laborales ni estabilidad en el empleo. El abuso de la modalidad de contrato precario es mencionado también como problema en el sindicato de Judiciales, así como en ATE para los tres niveles del Estado, aunque con mayor énfasis en los ámbitos provincial y nacional. En muchos casos, las precarizadas son mujeres que realizan tareas de servicios sociales asociadas al cuidado, como indica ATE para el caso del Polo de la Mujer que acompaña a mujeres víctimas de violencia, o a la SENAF, organismo encargado de velar por la seguridad y la protección de los derechos de niños, niñas y jóvenes. En el sector privado, la contratación de servicios vía monotributo en la actividad periodística y la precarización de ciertas tareas altamente feminizadas –como el reparto domiciliario de facturas– en los servicios de televisión y cable, fueron señalados como un problema de relevancia para los sindicatos de Prensa y el SATSAID, respectivamente.

El otro factor de desigualdad señalado por las organizaciones se vincula con las dificultades que enfrentan

2 Diversos estudios dan cuenta de la intensificación de los flujos migratorios en las últimas décadas, protagonizados por mujeres cuyo trabajo configura las llamadas “cadenas globales de cuidado”, que dan respuesta a la crisis de los cuidados en los países más desarrollados en cada región. Como indican Benería et al., “la mercantilización global del cuidado ha sido parte de la globalización de la fuerza de trabajo, pero también contribuyó a la feminización de las migraciones internacionales” (cit. en Águila, 2017).

las mujeres para *acceder a cargos jerárquicos o calificados* –y por lo tanto a mejores salarios y condiciones de trabajo–. Es aquí donde los sindicatos del sector educativo coinciden en describir una distribución de las jerarquías que coloca a los varones en los puestos de dirección de los niveles educativos más altos –que registran salarios más elevados–, mientras que la participación femenina en este tipo de cargos aumenta a medida que desciende el nivel educativo. En el ámbito universitario, la tendencia es a una mayor presencia de mujeres a medida que desciende la escala jerárquica de las cátedras y espacios de investigación. Como describe una dirigente del sector, “los cargos jerárquicos están más liderados por los varones, los titulares y los adjuntos, y las mujeres en los cargos de asistencia... Las mujeres llegamos a esos cargos con más edad que los varones” (referente ADIUC).

También el SECASFPI señala la existencia de estas desigualdades en el ámbito de la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSeS), que se expresa en una estructura de dirección integrada por un 50% de mujeres, aunque la proporción de trabajadoras del sector es del 65%. En el caso de la Municipalidad de Córdoba, el sindicato observa que las mujeres alcanzan puestos de dirección solo en los sectores altamente feminizados, fundamentalmente ligados a los cuidados, como los Hogares de Día. Como menciona una dirigente, “nosotros tenemos una escala salarial para todos iguales, pero ¿qué pasa? ¿quiénes ocupan los cargos de mandos medios? Ahí está la cosa... son casi en su totalidad varones” (secretaria general SJOEM).

También en el Poder Judicial la segregación vertical es identificada por las y los dirigentes de AGEPJ como efecto de mecanismos de selección que garantizan la promoción de los varones a los principales cargos jerárquicos. En palabras del secretario general, “en las entrevistas personales yo creo que es donde le dan mucho valor, puntaje, relevancia, lugar, a los varones. Por eso también la diferencia que tenés en la categoría más alta de funcionarios y magistrados. Y es muy marcado porque no tiene razón de ser. La cantidad de mujeres es absurdamente superior a la de varones en el Poder Judicial. Debería estar reflejado en la cantidad de vocales de Cámara, de juezas, y no lo está”.

En el sector de la industria de la alimentación, la segregación se expresa en una distribución de los puestos que asigna a las mujeres los lugares más bajos en las líneas de producción, tras el supuesto de una mayor eficiencia de la mano de obra femenina. Esto tiene su contracara en la escasa representación de las mujeres en los puestos más calificados y en los niveles de dirección, como explica una delegada del STIA: “yo estoy en el área de

reposición... hace 27 años que trabajo ahí, 28, nunca ascendió a un puesto jerárquico una mujer”.

Una situación similar se registra en el sector de televisión, altamente masculinizado, pero, a su vez, con una distribución por género entre dos tipos de actividad: la técnica, con presencia casi exclusiva de varones y salarios más elevados, y la administrativa, a la que acceden las mujeres, sin posibilidades de realizar horas extra y menores salarios. En el mismo sentido, la referente de género del sindicato de obreras y obreros gráficos indica que “por lo general son hombres los jefes de taller,... y eso obviamente impacta en el salario, porque imagínate las mujeres de encuadernación siempre han tenido categorías bajas, no han sido categorías altas”. Realidades coincidentes son señaladas también por la delegada del sindicato de bancarios, sector en el que la mayoría de los puestos de gerencia y de tesorería son ocupados por varones, así como por las y los dirigentes de APA, al describir un sector altamente masculinizado que replica en sus estructuras jerárquicas los niveles de segregación por género que configuran la actividad aeronáutica.

El tercer tópico señalado por las organizaciones como factor asociado a la desigualdad de género en los espacios de trabajo se refiere a la *violencia laboral*. Todas las entrevistadas del SINPECAF aludieron a las penosas situaciones a las que se enfrentan muchas trabajadoras en los domicilios de sus empleadores, amparados en la desprotección y la necesidad: “...porque si no pasáramos pobreza no iríamos a trabajar en casa de familia... Se dan estas situaciones porque no tenemos otras posibilidades” (dirigente SINPECAF). El atravesamiento de las violencias en los espacios comunitarios de la economía popular también es reconocido por las organizaciones que nuclean a estos trabajadores y trabajadoras, a la vez que se destaca el rol de las propias organizaciones en el abordaje de estas situaciones: “muchas veces el acompañamiento a hacer una denuncia, no solamente el aconsejar y que la compañera se dé cuenta en el círculo vicioso y de violencia donde está, también le ha tocado a algunas compañeras hacer el acompañamiento al Polo de la Mujer” (referente La Dignidad).

En la mayoría de las organizaciones se advierte la regularidad de situaciones de violencia laboral, con un significativo componente de género, que van desde acciones simbólicas ofensivas hacia las mujeres (“Había por ejemplo en una de las oficinas pósteres de mujeres desnudas que se negaban a sacar. Hubo que hacer una nota y hacerla firmar, y elevarla a las autoridades” [delegada de AGEPJ]), hasta el maltrato hacia las trabajadoras que toman licencia por maternidad (“es una violencia volver a nuestros puestos de trabajo después de haber tenido hijos/as y no encontramos con nuestro

lugar de trabajo, con nuestras tareas, con nuestros... algo tan básico como el escritorio, la computadora, digamos" [referente ATE]).

1.1. DESNATURALIZAR LA DESIGUALDAD DE GÉNERO: REFLEXIONES DESDE LAS ORGANIZACIONES DEL TRABAJO

Las entrevistas y encuentros realizados en el marco de esta investigación habilitaron procesos reflexivos acerca de las causas que permitirían explicar la persistencia de estas desigualdades, así como sobre sus consecuencias en términos del acceso a derechos y la construcción de un horizonte de igualdad. En ese marco, las interpretaciones y explicaciones ofrecidas resultaron sumamente variadas y se vincularon con la condición de género de las y los entrevistados, con su posición en la estructura del sindicato y con las particulares trayectorias de militancia, más o menos marcadas por la experiencia feminista.

Tres líneas de interpretación en torno a las desigualdades de género en el mundo del trabajo pueden reconocerse en los discursos de las organizaciones:

1.1.1. "UN PROBLEMA DE CONCIENCIA, DE CULTURA"

El reconocimiento de una realidad social configurada alrededor de lógicas patriarcales, así como la supervivencia de estereotipos que habilitan prácticas machistas y diversas formas de violencia constituye un primer nivel de reflexión sobre la desigualdad de género. En la mirada de muchos de los secretarios generales varones de los sindicatos participantes en el estudio está presente esta perspectiva: "Es un problema de conciencia y de cultura, muy anacrónico, muy enquistado" (secretario general SADOP); "me parece que tiene que ver con eso, con una concepción cultural histórica, por parte de nuestras tareas, y de las empresas que... tenemos acá en Córdoba" (secretario general SATSAID); "yo creo que es solamente por la condición de ser mujer, por todo lo que atrae eso, por todo lo que nos ha inculcado durante todos estos años el sistema patriarcal" (secretario general SECASFPI); "un asentamiento de ciertas lógicas machistas en las instituciones en general, en particular en Córdoba, que es ... curiosamente conservadora" (secretario general ADIUC). En algunos casos, esta percepción se acompaña de otros análisis que profundizan en las causas y efectos de dicha situación.

1.1.2. UNA SOCIEDAD EN DONDE HAY UNA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO"

En el análisis de las referentes de género de las organizaciones, así como en muchas de las delegadas o acti-

vistas de base, la desigualdad laboral se asocia a la segregación de los mercados de trabajo como efecto de la división sexual del trabajo, que repercute en las inserciones laborales de mujeres y hombres: "[A los varones] los convocan para cuestiones vinculadas a la tecnología... en esas cosas que están más asociadas a lo masculino, no porque las mujeres no sepamos hacerlo, por ahí en eso veo algunas preferencias en el trato" (referente UEPC); "los jardines maternos, no es de extrañar que sea un lugar solamente de mujeres. Y esto tiene que ver con las condiciones de alguna manera, es un sector que por ejemplo cuesta mucho que estén blanqueados" (referente SADOP); "a las mujeres se les suelen asignar tareas administrativas o de otro tipo. Entonces hasta el día de hoy hay que probar que como mujer sos capaz de realizar la tarea y que la puedes realizar bien" (referente AGEPI); "tanto a nivel municipal, provincial y nacional, hay ciertas actividades que son altamente feminizadas, vinculadas a la educación, enseñanza y salud" (referente ATE); "hay más mujeres en la parte de producción, son muy pocos los hombres que se dedican a la producción en sí,... se sigue tomando como que la tarea de la mujer es la de la *cocina* de la noticia" (referente CISPREN); "las tareas más técnicas también es un lugar donde la mayoría son hombres, si bien hay ingresos de algunas mujeres, es en áreas más profesionales dentro de la técnica, no tenemos compañeras haciendo trabajo de base técnico. Y después también hay tareas administrativas que son predominio de las mujeres" (referente APA); "a las mujeres se las pone a atender al público... A los varones, contratan nuevos y trabajan de cajeros directamente, las mujeres van a atender al público o vender comercial" (referente La Bancaria).

En el sector de la economía popular se reconoce como dato significativo la mayoritaria presencia de mujeres al frente de las distintas actividades productivas y de cuidado: "en todo lo que son las actividades de prestación alimentaria, educativas y culturales, el 100% son mujeres. En lo que es mantenimiento de espacios verdes tenemos 50% mujeres y 50% compañeros varones, y en lo que es obra, trabajo de infraestructura, postes, casas, viviendas, sedes, todo lo que es construcción tenemos un 80% de varones y ahora estamos incorporando tres compañeras a lo que es la construcción" (referente Cooperativa Felipe Varela); "las mujeres que tenemos, que así arrancó el movimiento, fue con copas de leche, entonces trabajan ahí en la copa de leche, el movimiento les provee una vez al mes mercadería, la materia prima para poder hacer criollitos, pastafrola, cosas para poder darle la leche a los niños todos los días" (referente La Dignidad).

1.1.3 "LA MAYOR DESVENTAJA ES LA TAREA DE CUIDADO"

En el diálogo acerca de los factores que están en el ori-

gen de las desigualdades de género registradas, la cuestión del cuidado aparece en el mapa de buena parte de las referentes y activistas feministas, pero también en algunos otros dirigentes sindicales y sociales: “hace un par de años que no toman más mujeres, todos son varones. ¿Por qué? Porque en su momento dijeron que la mujer es mucho más conflictiva por el hecho de que se enferman los hijos, falta mucho” (secretario general STIA); “nosotras no permanecemos, es como que jugamos en desventaja con el personal masculino, porque vamos a atravesar embarazos, vamos a tener hijos, que vamos a tener que estar para los cuidados, tanto de personas mayores, que también recae sobre nosotras, entonces por eso generalmente las empresas toman mayoritariamente varones” (referente SATSAID); “tiene que ver por otro lado con cierta demanda de las carreras de investigadores docentes que más allá de las buenas intenciones y las buenas declaraciones acerca de los distintos tiempos que tiene cada uno,... también las mujeres son en general quienes mayormente están a cargo de tareas domésticas y familiares (secretario general ADIUC); “se privilegia a los varones porque [la mujer] va a faltar, porque va a tener hijos, porque esto, porque lo otro, y creo que es ahí donde está el problema... yo creo que hay poco acceso de las mujeres a la actividad precisamente porque hay una visión de que es un tipo de producción que no se puede detener” (secretaria general UOGC); “es como que porque sos mamá o lo vas a ser, te van dejando a un lado en ese sentido, entonces es como que el varón tiene más posibilidades... Después hay otra cosa, las mismas mujeres es como que tampoco a veces nos decidimos o nos comprometemos a asumir cargos más elevados, más arriba, a veces es porque no podemos, porque tenemos

la casa, porque tenemos los hijos...” (secretaria adjunta La Bancaria); “mi banco tiende a contratar gente joven y sin hijos y que no quiera tener hijos...; ingresan más hombres, porque los hombres no cuidan niños, porque no se embarazan... Yo cuando hice la entrevista para entrar, a mí me preguntaron si pensaba tener más [hijos] y yo dije que no” (delegada La Bancaria).

A partir del trabajo de autodiagnóstico de las organizaciones respecto de las desigualdades de género que atraviesan los distintos espacios laborales, las entrevistas permitieron avanzar en la identificación de las causas y los efectos de tales configuraciones, y abrieron un espacio para avanzar en la tematización del cuidado como factor de la desigualdad. No obstante, resulta evidente que la cuestión del cuidado –o más ampliamente, las actividades cotidianas relativas a la reproducción de las familias y de la clase trabajadora en su conjunto, que insumen energía y tiempo de trabajo– no ocupa un lugar central entre las preocupaciones de las organizaciones del trabajo. La mirada sobre las desigualdades sexo-genéricas, al limitarse al ámbito particular de actividad que cada sindicato representa, pierde de vista una perspectiva más amplia acerca de la heterogeneidad estructural del mundo del trabajo y de su configuración en torno a divisiones que asignan a las mujeres, de manera prioritaria, los trabajos de cuidado no remunerados/precarizados/informales, tanto en espacios domésticos como comunitarios. En este contexto, la lectura de las referentes de género en las organizaciones aporta nuevos sentidos que tensionan las representaciones naturalizadas acerca de la distribución por género de actividades, puestos y jerarquías laborales.

2

EL CUIDADO COMO DERECHO: CONVENIOS COLECTIVOS, PROGRAMAS Y OTROS ARREGLOS

Avanzar en una tematización del cuidado desde las organizaciones y tensionar las representaciones de género naturalizadas involucra sin duda múltiples desafíos. Implica todo un trabajo de reconocimiento de los distintos niveles de institucionalización del acceso a tiempo, servicios y dinero para cuidar, en aras de visualizar el mapa de garantías vigentes entre las trabajadoras y los trabajadores. Por ello es que en esta sección nos detenemos en caracterizar los derechos al cuidado regulados en las diversas normativas existentes –leyes, convenios colectivos, acuerdos y programas– acordes a la posición en la estructura laboral de cada sector de actividad, sin perder de vista, tampoco aquí, la percepción sobre la distribución y alcance de esos arreglos expresados en las entrevistas.

Históricamente la legislación relativa a los derechos laborales nació de la necesidad de proteger a las trabajadoras haciendo del cuidado de la maternidad uno de sus principales objetivos (Nari, 2005; Faur y Pereyra, 2018). Como evidencia de ello, la normativa laboral tendió a resguardar el período de embarazo hasta los primeros meses de vida del o la bebé con el otorgamiento de permisos por maternidad (noventa días) y por paternidad (dos días). Este fue el piso de derechos reconocidos por la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) vigente desde 1974, norma que a su vez reguló la provisión de “guarderías de empresa” para aquellos establecimientos con más de 50 trabajadoras. Esto último nunca fue reglamentado, por lo cual su implementación quedó sujeta a la voluntad empresaria y/o al poder de negociación colectiva sectorial.

Otra limitación de las regulaciones existentes tiene que ver, como señalamos más arriba, con que la mitad de la fuerza de trabajo está inserta en actividades informales, por lo que carece de acceso a los derechos establecidos en la normativa laboral y en los convenios. A su vez, el alcance de los acuerdos convencionales es desigual entre los diferentes sectores de actividad. Ahora bien, a pesar de esos límites y heterogeneidades, las convenciones colectivas siguen siendo instrumentos eficaces

para consolidar medidas que tiendan a la igualdad de género en virtud de los pisos mínimos de derechos establecidos por ley (ELA- UNICEF, 2020).

Al relevar los alcances y sentidos de las coberturas para el cuidado presentes en los convenios colectivos de las organizaciones de la Intersindical, podemos señalar que muestran una enorme heterogeneidad de contenidos en función de los diversos contextos históricos en los que fueron suscriptos. En efecto, encontramos convenios de 1974 y 1975 que con distintas modificaciones continúan vigentes (bancarios, prensa, servicios audiovisuales); en líneas generales estos convenios reconocen el universo mínimo de derechos de cuidado regulados por la LCT, donde las garantías respecto del tiempo tienden a restringirse a los regímenes de licencias por matrimonio, maternidad, atención por enfermedad y/o fallecimiento de familiar. Aquí las responsabilidades sociales de cuidado se focalizan en la institución familiar desde una concepción que inscribe a las mujeres en el rol natural de cuidadoras otorgando a las trabajadoras permisos o licencias asociadas a los ritmos y capacidades biológicas reproductivas (embarazo, parto, menstruación) y por extensión a su función socialmente asignada de cuidar (enfermedad).

En dos de estos convenios aparece una licencia especial, denominada “Día Femenino” para las trabajadoras bancarias (el CCT 18/75, art. 48, les reconoce un día al mes con goce de haberes) y “licencia especial para el personal femenino” entre las trabajadoras técnicas y administrativas de servicios de telecomunicaciones (doce días al año en el CCT 223/75, art. 63). La reivindicación y uso actual de esta licencia emerge resignificada entre quienes la gozan, pues se ha convertido en tiempo de cuidado para realizar chequeos médicos periódicos para las trabajadoras y sus familiares, trámites o reuniones escolares, controles pediátricos, etc. Así lo señala una entrevistada: “es un día al mes que vos te lo podés tomar, para que vos lo ocupes en una cuestión, porque a lo mejor no tenés tiempo y a lo mejor una vez en el mes tenés para poder ir al médico” (dirigente La Bancaria). En

definitiva, estas regulaciones, aunque expresan un sentido restringido y profundamente *maternalista del cuidado*, continúan siendo objeto de reivindicación y disputa en tanto universo de garantías mínimas entre las trabajadoras formales.

Si bien los derechos reconocidos por los convenios colectivos suscriptos con posterioridad a 1975 van a reproducir en buena medida esa concepción del cuidado bajo responsabilidad familiar y femenina, como veremos a continuación, en los convenios, cláusulas y acuerdos suscriptos desde la segunda década del siglo XXI es posible reconocer ciertos avances en la incorporación de una agenda de género visible en algunas transformaciones sobre el régimen de licencias, procurando su extensión a los trabajadores varones y/o a familias más diversas en un horizonte de *corresponsabilidad*.

2.1. TIEMPOS, SERVICIOS Y DINERO PARA CUIDAR ENTRE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES FORMALES

En el mapa de derechos referidos a la regulación de los tiempos de cuidado, persisten normativas que reconocen centralmente la licencia por maternidad y los permisos para cuidado familiar restringiendo esa responsabilidad a la “madre trabajadora” en una normalización de la división sexual del trabajo, como lo mencionamos. Esta perspectiva sigue vigente en el sector de prensa (CCT 364/75, art. 34) y de servicios técnicos audiovisuales de canales de aire (CCT 131/75, art. 173), en los que se aclara que “tratándose de hijos solo se otorgará al personal femenino” cuando las licencias son por cuidado de familiar. Ahora bien, mientras los convenios establecen este tiempo para cuidar con mayor o menor alcance y espíritu de equidad, la ley que regula el empleo de las trabajadoras de casas particulares pone énfasis en “la prohibición de trabajar” durante los 45 días corridos previos y posteriores al parto, atacando expresamente el despido y apelando a garantizar la “conservación del empleo” mediante un incremento en los montos indemnizatorios (ley 26.844, art. 39). Esa trama revela las desigualdades existentes en materia de garantías laborales para las trabajadoras de casas particulares, que tardíamente institucionalizaron algunos derechos mínimos reconocidos por la LCT. En el horizonte de derechos, desde el sindicato cordobés destacan un avance en la extensión de la licencia por maternidad conocida como “cuarto mes” y un período de 30 días extra respecto de lo que establece el régimen especial, a cargo del Estado provincial.

En la misma línea, otros sindicatos han logrado ampliar tiempos para el cuidado con la extensión de la licencia por maternidad, que se llevó de los 90 días que esta-

blece la LCT a 100 (Aeropuertos, Administración Pública nacional) y hasta 180 días conforme a la ley provincial 9905/2011 (decreto 345/2014) que alcanza a las trabajadoras dependientes del Estado provincial y municipal. Este derecho también rige para docentes de las universidades públicas nacionales (CCT 1245/2015). Por otra parte, es preciso señalar que la extensión de la licencia por maternidad repercute de manera diferencial sobre el salario y la trayectoria laboral de las mujeres, en la medida en que produce interrupciones en las carreras y que el período de licencia –abonado por el sistema de seguridad social– generalmente no computa a los efectos del cálculo del salario anual complementario.

En el plano de promover la corresponsabilidad existen algunas experiencias que dan cuenta de una ampliación mínima de la duración en las *licencias por paternidad*. Frente a convenios que reconocen el mínimo de 2 días establecidos en la LCT (industria gráfica, algunas empresas de industria de la alimentación, prensa, servicios técnicos audiovisuales), otros otorgan entre 7 y 10 días (trabajadores municipales, Administración Pública, servicios bancarios, personal de justicia). En otros sectores se perciben mayores avances con la extensión de esta licencia para los padres de hasta a 15 días (trabajadores universitarios CCT 1245/2015, seguridad social desde 2020, algunas actividades de la industria de la alimentación). El período más amplio de licencia por paternidad registrado fue de 30 días, pactados por el sindicato para trabajadores de una entidad bancaria privada, vigente desde 2019. Otro avance hacia la corresponsabilidad puede advertirse en el régimen de licencias por maternidad para docentes universitarios, pues en el caso de que los dos progenitores sean agentes dependientes de la universidad pueden repartirse alternativamente el período de licencia hasta completar los 180 días. Sin embargo, es necesario atender al impacto de este tipo de cláusulas pues los datos y testimonios dan cuenta de una baja tasa de participación de varones en este tipo de licencias.

En el balance, son pocos los avances normativos en materia de enriquecer los tiempos para cuidar desde una perspectiva atenta a la distribución igualitaria. Allí donde se registran cambios en las regulaciones, ello forma parte de acuerdos por empresa o sector, profundizando las heterogeneidades. Por otro lado, muchos de los avances conseguidos no han logrado aún una incidencia significativa, quizá por el desconocimiento de las normas y/o por la fuerza cultural de los estereotipos de género.

Otro orden de transformaciones se puede observar en una cierta adecuación de los regímenes de licencias a familias diversas, modificando denominaciones y alcances en virtud de la vigencia de la Ley de Matrimonio Igualitario (26.618). En ese sentido, se advierten políticas de in-

clusión más amplias, como algunos convenios que reconocen o equiparan las licencias de maternidad y paternidad biológica, otorgan licencias por adopción e incluso reconocen expresamente parejas del mismo sexo (CCT 1245/2015 Universitarios, la citada ley provincial 9905). Estas transformaciones son parte del saldo positivo reconocido por algunas referentes: “en lo que sí se ha avanzado un poco más, es en esto de empezar a trabajar con licencias para familias que no son heterosexuales, para niños que tienen dos papás o dos mamás, en eso sí, que se les consigan las licencias que compartan cuando ambos pertenecen a la docencia” (referente UEPC).

Entre otras innovaciones de interés, comienzan a aparecer algunas cláusulas de equidad como la fórmula que indica “igual salario por igual trabajo” (CCT 2011 de la UOGC), pero la que más se ha destacado es la incorporación al régimen de licencias especiales de la “licencia por violencia de género”, registrada en seis acuerdos o arreglos, con diferentes niveles de institucionalidad. En la mayoría de los casos se trata de normativas impulsadas desde las organizaciones sindicales (ATE, UEPC, SADO, SUOEM, SECASFPI y SATSAID)³, y los plazos de las licencias, así como las modalidades para su acceso son diversos. En algunas de ellas se percibe como “un logro muy grande en el 2018, en plena era macrista, cuando las paritarias eran muy difíciles, muy difícil adquirir algún tipo de derecho y conseguimos esta licencia por violencia de género” (referente SECASFPI), mientras que para otras organizaciones –como ADIUC y AGEPJ– es una reivindicación pendiente.

En materia de licencias para cuidar hemos podido constatar la existencia de otras modalidades o permisos que aparecen en muy pocos convenios y reconocen otros usos del tiempo para cuidar más allá de los destinados a la maternidad, nacimiento, enfermedad o de la figura de “razones particulares”. Es el caso de las licencias por donación de sangre, por examen ginecológico, franquicia horaria para guarda o atención de hijo o hija, para atención de hija o hijo discapacitado, franquicia horaria por trámites, por adaptación escolar y –la más exten-

da–, la franquicia horaria por lactancia. Esto que se revela como un logro en algunos sectores se constituye como demanda en otros, por ejemplo, en el caso del personal de casas particulares cuyo régimen especial no prevé permisos para lactancia: “Por eso te digo... acá hay algo que no encaja, no va, no hay. No tenemos tiempo de lactancia. Y antes, antes de que saliera la ley los empleadores permitían llevar los bebés recién nacidos a trabajar con las trabajadoras, para poder amamantar. Bueno ahora con la ley, porque tenemos ART, no” (secretaria general SINPECAF).

Frente a la ausencia o insuficiencia de acuerdos con las empleadoras y los empleadores para la provisión de servicios específicos, el cuidado queda en manos de las familias y, en particular, de las mujeres, más aun cuando el servicio se terceriza (cuidadoras domésticas, acompañantes, enfermeras, etc.): “somos las mujeres las que llevamos nuestros hijos a la escuela cuando no tienen o no resolvemos quién los cuide, entonces cada tanto tenemos que estar dando clases con nuestros hijos ahí” (referente UEPC). El modo en que actividad laboral y hogar se conjugan sigue siendo un problema para ellas: “me acuerdo una vez que mi marido laburaba y no tenía con quién dejar a los chicos, pedí si podía llevarlos un rato, dos horas a la redacción, y me dijeron que no. Y bueno, fue un balde de realidad” (delegada UOGC); “tenemos solo diez días para cuidado de terceros. Y cuando digo cuidados de terceros son diez días para chicos que se enferman, para padres que se enferman, para hermanos, que en general las mujeres cuidamos. Y eso no lo hemos podido modificar nunca” (referente UEPC).

En contrapartida, los testimonios dan cuenta de un abanico de “soluciones malabarísticas” para sostener responsabilidades de cuidado que en el mejor de los casos funcionan como arreglos informales tanto con las patronales como entre trabajadores y trabajadoras o en la comunidad más amplia: “Hay que ver cómo te llevas con tu empleador/empleadora. También la calidad de persona o ser humano que es, o cómo lo entiende. Quizás para uno, que tu hijo esté enfermo es tremendo y te acompañe, como quizás para el otro le parece que no, y vos tenés que cumplir con tu trabajo” (referente SINPECAF). Motivadas en la necesidad, se registran experiencias de resolución del cuidado basadas en la solidaridad entre trabajadoras del sector, que en función de ello “trocan” permisos, licencias o francos para cubrirse entre sí: “somos bastante solidarias con nosotras mismas. Si yo tengo el acto de mi hijo, el día que vos tenés franco y, bueno, podemos hacer un cambio. Pero no es algo que se tenga... pero yo dependo de vos, primero, de que vos me cedas tu franco, tu día de descanso” (delegada ATE).

3 La Licencia por Violencia de Género es un derecho garantizado por la ley provincial 10.318 del año 2015 a las trabajadoras del sector público provincial: disponen de hasta 30 días de licencia. Por ordenanza 12.665 del año 2017, la Municipalidad de Córdoba adhirió a la norma provincial. Para las trabajadoras de la Seguridad Social (ANSeS) es un derecho incorporado al CCT desde el 2018 y cuentan con 60 días con goce de haberes y hasta 180 días sin goce de haberes. Por acta acuerdo de 2018, las trabajadoras de la Administración Pública nacional disponen de una licencia de 15 días con posibilidad de extensión, además de acceder a cambio de horarios y lugar de trabajo. Dentro de los ámbitos del sector privado que forman parte del relevamiento, un acuerdo entre SATSAID y las empresas DirecTV y Telecom dispone licencias de entre 15 y 20 días.

Desplazando la mirada hacia el acceso a servicios de cuidado en el mercado laboral formal, corroboramos que la existencia de establecimientos de educación y cuidado infantil para hijos e hijas de trabajadores y trabajadoras hasta la edad de escolarización obligatoria sigue siendo una demanda insatisfecha. De los convenios y regulaciones analizados solo algunos lo reconocen expresamente como servicio a cargo del empleador (industria gráfica, industria de la alimentación, bancarios, seguridad social, servicios técnicos audiovisuales, municipales), pero aún son menos los que lo hacen efectivo (Municipalidad de Córdoba, ANSeS y algunas otras áreas de la Administración Pública). Además, allí donde existen centros de asistencia y/o cuidado infantil a cargo del empleador o empleadora, tienden a resolver la necesidad de un porcentaje mínimo de trabajadores y trabajadoras de la actividad por las limitaciones de las infraestructuras ofrecidas. En algunos casos el servicio de cuidado infantil se convierte en un bono adicional (no remunerativo) para cubrir costos de centros de cuidado y educación. Ahora bien, esos beneficios son de alcance limitado y focalizado en algunos sectores de actividad, como el de la industria de la alimentación, cuyo CCT 244/1994 reconoce en su art. 63 la obligación de “guardería”, que se traduce en el pago a la trabajadora de una compensación monetaria con aplicación dispar al interior de la rama. También las trabajadoras y los trabajadores bancarios lograron formalizar un “adicional por guardería” (acta acuerdo 463/2013) que alcanza a las cinco cámaras bancarias del país. En forma de adicional aparece como derecho convencional entre aquellos trabajadores y trabajadoras dependientes de la Cámara Argentina de Productoras de Televisión (CCT 634/2011, art. 21), aeronavegantes, de aeropuertos y de la Administración Pública nacional (CCT 214/2006). Mientras que entre los trabajadores y las trabajadoras de ANSeS funciona como un reintegro de gastos por “guardería” (CCT 305/1998, art. 36) allí donde el empleador o la empleadora no preste el servicio, como es el caso de las dependencias ubicadas en la provincia de Córdoba.

Otro servicio que constituye un logro incipiente en algunos sectores es el de garantizar espacios adecuados para la lactancia o alimentación de niñas y niños pequeños, conocidos como *lactarios*. Los casos relevados –uno en una entidad bancaria privada, nueve en dependencias del Poder Judicial y dos en dependencias de la Universidad Nacional de Córdoba (UNC)– fueron el resultado de apuestas coordinadas en colaboración entre las patronales y los sindicatos (La Bancaria, ADIUC, CISPREN, SATSAID, AGEPJ), y expresan cierto reconocimiento de las tensiones entre vida cotidiana y trabajo remunerado. No obstante, su incidencia la define aún como una política de accesibilidad excepcional, que tiende a cubrir las necesidades de muy pocas trabaja-

doras en escasas dependencias de un mismo sector de actividad, convirtiéndose así en un servicio asociado a la disponibilidad de recursos previos. En el caso del sector público provincial, las trabajadoras de la salud explican que “la provincia de Córdoba adhiere a un modelo que se llama Maternidad Segura y centrada en la Familia. Dentro del *pool* de cosas que ofrece, una es un lugar en tu puesto de trabajo donde vos puedas no solamente lactar sino también que tu hijo tenga un lugar para estar mientras vos estás trabajando. El 90% de los hospitales no lo tiene” (delegada ATE).

La distribución desigual de los recursos para el cuidado entre los diferentes estratos sociales se expresa en las diferencias en cuanto al alcance de los arreglos que garantizan algunos servicios para resolver la vida cotidiana de los trabajadores y trabajadoras según el sector de actividad y la posición económica. El mayor acceso a instituciones de cuidado se verifica en el caso de aquellos sindicatos que representan a profesionales y/o de clases medias (AGEPJ, La Bancaria, ADIUC, SECASFPI, SATSAID, CISPREN, ATE, UEPC, SADOP), mientras que en otras organizaciones se reconoce la necesidad de recurrir a redes familiares y comunitarias. Tal es el caso de las trabajadoras de casas particulares, así como en algunos sectores de actividad altamente feminizados como el personal de la salud en los distintos niveles del Estado.

Si ponemos atención sobre la disposición de dinero para cuidar más allá de las asignaciones familiares a cargo de ANSeS –con que cuentan todas las trabajadoras y los trabajadores registrados en la economía formal–, se pueden distinguir algunos recursos monetarios y no monetarios. Entre los clásicos están las ayudas escolares con kits de inicio de ciclo escolar, el ajuar de bienvenida al recién nacido o a la recién nacida, entre otros. De todos ellos, son relativamente pocos los que se registran como cláusulas convencionales que garanticen un compromiso económico regulado. Podemos señalar aquellos que se dan bajo la forma de “subsídios por nacimiento” (servicios técnicos audiovisuales, municipales) o “subsidio por fallecimiento” que en el caso de las trabajadoras y los trabajadores de servicios técnicos audiovisuales cubre el 50% de gastos en sepelio. Otro tipo de beneficios que aparece con mucha menor frecuencia incluye subsidios que van desde becas (bancarios), vales alimentarios (aeronáuticos, de la alimentación), hasta el pago del boleto del transporte público (educación estatal y casas particulares).

2.2 LA CENTRALIDAD DEL CUIDADO EN LA ECONOMÍA POPULAR

Decíamos que la tríada tiempo-servicios-dinero para cuidar permite valorar la configuración de políticas de pro-

tección social o regímenes de bienestar con distintos niveles de institucionalización. Desde la perspectiva de las organizaciones de la economía popular resulta ciertamente difícil distinguir analíticamente los recursos económicos de los servicios, y más aún determinar dónde empieza y dónde acaba el tiempo para cuidar/trabajar. Dicha complejidad analítica nos remite a la multiplicidad y heterogeneidad de organizaciones político-territoriales, así como a la diversidad de lógicas y acciones de financiamiento ejecutadas desde distintas jurisdicciones estatales. Pero la mayor dificultad para escindir esas dimensiones radica en la omnipresencia del cuidado en la configuración y existencia de las organizaciones. Estas resultan en *promotoras claves de servicios de cuidado básicos*, con acciones que van desde visibilizar demandas y necesidades en tanto derechos postergados, a la gestión de recursos y, finalmente, el sostenimiento de servicios comunitarios mediante el autoempleo de la fuerza de trabajo desocupada de la misma comunidad.

En el ámbito de la economía popular, el acceso al dinero para cuidar se torna un recurso estructurante de las actividades laborales. Las fuentes que lo proveen, como señalamos, son variadas, pero pueden reconocerse distintas lógicas que las inspiran. Entre las que asumen un carácter de asistencia universal –no contributiva– se encuentran la asignación universal por hijo o hija (AUH), la asignación universal por embarazo y, en el contexto de pandemia, el ingreso familiar de emergencia (IFE) destinados a los sectores más vulnerables. En la provincia de Córdoba el IFE alcanzó a unos 738.702 beneficiarios y beneficiarias, de quienes 408.971 fueron mujeres. Si bien estos son recursos sensibles para la sobrevivencia, hoy la principal fuente de financiamiento de las organizaciones de la economía popular es el salario social complementario (SSC)⁴, instituido como un logro de las organizaciones mediante la aprobación de la Ley de Emergencia Social en 2017. Este salario es el que permite retribuir monetariamente el tiempo de trabajo para la reproducción social de las comunidades más débilmente insertadas en los circuitos económicos formales. Su institucionalización significó fijarlo por ley como una suma equivalente al 50% del Salario Mínimo, Vital y Móvil⁵ y orientar su distribución favoreciendo a la organización comunitaria. Como describe una dirigente: “Cuando nos incorporamos al Movimiento Evita y, al conquistar los derechos de los salarios sociales complementarios hace dos o tres años, nosotros pudimos identificar compañeros que estaban

con poco trabajo o que no tenían acceso al trabajo y los anotamos en estos programas, que son de una ayuda mensual con la contraprestación de la tarea que el compañero realice en el territorio, o sea, con un programa social el compañero trabaja en su propio barrio mejorando su propia calidad de vida. Todo dentro del mismo territorio. Nosotros tenemos una frase que es: construyendo nuestro barrio, hacemos nuestra la ciudad” (referente Movimiento Evita).

De esta manera, las organizaciones comunitarias y de la economía popular construyen con su trabajo una “infraestructura territorial del cuidado” (Roig, 2020), asumiendo el sostenimiento de la vida allí donde el Estado y el mercado no proveen ni recursos ni herramientas suficientes para cubrir necesidades básicas de alimentación, salud, hábitat y, en gran medida, educación. En sintonía con Dinerstein, Contartese y Deledicque (2010) lo que sucede en la economía popular debe ser comprendido como “políticas de bienestar desde abajo”, es decir, medidas que a su vez vienen a mostrar otras lógicas de cuidado donde las fronteras de la comunidad, el trabajo y el hogar se redefinen. Si entre las familias de clases alta y media la tendencia es a individualizar y privatizar el cuidado, coincidimos con Bruno (2020) al señalar que “en las unidades domésticas de los sectores populares... viene ocurriendo algo distinto y es que la reproducción se desconfina del ámbito doméstico y se gestiona de manera comunitaria”. No obstante, es necesario resaltar que esa lógica del cuidado se sostiene centralmente sobre el trabajo femenino y en condiciones de extrema precariedad.

En la perspectiva de las lógicas de financiamiento que atraviesan a las organizaciones cordobesas, además del SSC existen otros programas más focalizados de promoción del empleo⁶, entre los que se destaca el programa “X Mí” (2016) orientado exclusivamente a mujeres mayores de 25 años o “mujeres madres menores de 25 años con hijos a cargo que se encuentren bajo la línea de pobreza o de indigencia”⁷. Este supone una transferencia condicionada de \$5000 por una carga de 20 horas semanales e incluye como empleadores a empresas y particulares, como así también a cooperativas de la economía social y popular que se encuentren registradas. A estas últimas se las exige de realizar el

4 Durante 2020 el SSC se convirtió en el programa Potenciar Trabajo, al unificar los programas Hacemos Futuro y Proyectos Productivos Comunitarios.

5 El ingreso por plan Potenciar Trabajo, en noviembre de 2020, fue de \$9740.

6 Actualmente, otros programas vigentes para promover empleo desde la provincia: “Programa de Inclusión Laboral para Adultos Mayores” (PILA –cuyo requisito es tener más de 25 años y ser desempleada o desempleado) ARRAIGO (destinado a mujeres y jóvenes del área rural), “Córdoba Me Capacita” (destinados a capacitación en oficios), “Programa Primer Paso Aprendiz” (PPP) destinado a jóvenes sin experiencia laboral.

7 Secretaría de Equidad y Promoción del Empleo de la Provincia de Córdoba, res. 1074/2016.

aporte patronal y se otorga una “asignación estímulo” de \$2500 a cargo del Gobierno provincial, con el objetivo de cumplimentar el pago a las beneficiarias. Durante el mes de junio del año 2020 alcanzó a 13.000 mujeres sobre 49.000 aspirantes.

Dicho programa de empleo se combina con otros apoyos como la Red Provincial de Salas Cuna⁸, creada también en 2016, para ofrecer espacios de contención y cuidado a niños y niñas de 45 días a 3 años de edad. Su gestión involucra, además de a la provincia, a los municipios, comunas y organizaciones comunitarias de la economía popular. Las tareas de cuidado y asistencia que se desarrollan en estos espacios se retribuyen con el programa “X Mí”, entre otros destinados a promover el empleo de personas adultas mayores, así como su capacitación y alfabetización (Paez y Stegmayer, 2019). La Red de Salas Cuna constituye un núcleo territorial de distribución de la asistencia alimentaria y sanitaria que, según la información oficial, cuenta con 427 salas a las que asisten 17.218 niños y niñas. Este tipo de políticas públicas se tornan espacios sensibles para pensar el rol del Estado en la inclusión laboral femenina y su responsabilidad en la OSC. Tal como vienen señalando algunos estudios sobre las trabajadoras comunitarias de cuidado, la implementación de este tipo de programas más que promover equidad acentúa procesos de “subsídios invertidos” (Fournier, 2017), pues al garantizar servicios con una inversión mínima tienden a mantener la responsabilidad de cuidar en la comunidad. Como consecuencia, la precarización laboral de mujeres (madres) que se insertan en espacios de cuidado de la comunidad por una retribución que ni siquiera equivale al SSC profundiza las brechas largamente señaladas para el mercado formal al tiempo que ratifica la feminización/maternalización de la tarea social de cuidar (Esquivel, Faur y Jelin, 2012).

Asimismo, estos programas, entre otros, nutren variadas experiencias de autogestión comunitaria del cuidado que toman la forma de comedores, merenderos, consejerías de salud, espacios educativos complementarios (apoyo escolar, talleres de recreación y deportes) y suplementarios (jardines, escuelas primarias y secundarias para personas adultas) de la educación formal. Otra gran área del trabajo comunitario es cubierta por los proyectos productivos (huertas comunitarias, panificados, talleres textiles, serigrafía, materiales de construcción, carpintería, etc.). Como observamos, las trayectorias organizativas son múltiples y diversas; sin embargo, en los relatos de las entrevistadas y los entre-

vistados distinguimos como elementos y condiciones en común la sobrecarga de trabajo, la baja remuneración y el escaso apoyo estatal. En ese marco, la resolución de las necesidades de cuidado para las trabajadoras de la economía popular se encuentra muchas veces garantizado en los propios espacios provistos por la organización para el cuidado comunitario, como ya señalamos. Estas estrategias se suman a la cadena de esfuerzos femeninos por conciliar tiempos del trabajo remunerado en la organización con el sostenimiento de la vida cotidiana de la propia familia.

En cuanto a las lógicas de distribución del uso del tiempo disponible para cuidar –a sus familiares y a sí mismas–, desde los testimonios de las referentes se puede percibir que al interior de las organizaciones existen ciertos acuerdos que revelan una intención de parentesco con los regímenes del sector formal en materia de licencias por maternidad, paternidad y enfermedades. En La Dignidad, por ejemplo, se dispuso una licencia por maternidad de 30 días antes y después del parto, 15 días por paternidad y actualmente se adicionaron 30 para quienes padecen o cuidan personas con covid-19. En la Cooperativa de Trabajo Felipe Varela también cuentan con este tipo de arreglos, y los permisos por problemas de salud deben respaldarse mediante certificado médico. En varios casos se disponen modificaciones respecto a horarios para cubrir necesidades de hijos e hijas o grupo familiar relacionados con reuniones escolares, controles pediátricos, etc. En definitiva, estas prácticas –no necesariamente reguladas de manera formal– dan cuenta de la preocupación de las organizaciones por reconocer derechos y garantías mínimos, tomando como modelo aquellos que rigen para las trabajadoras y los trabajadores formales amparados por la LCT. No obstante, a diferencia de los subsidios estatales destinados a las licencias de asalariadas y asalariados, en estos casos la cobertura de esos tiempos de cuidado mínimos se garantiza mediante la disposición de horas de trabajo de compañeros y compañeras que conforman los mismos espacios comunitarios.

Sin un marco de derechos laborales, y en una cultura profundamente patriarcal en la que se feminiza la responsabilidad de cuidado, para las mujeres de la economía popular el horizonte de corresponsabilidad –que viene empujando el universo del trabajo formal– se vuelve una interpelación que demanda respuestas: “Hay otras compañeras que también son madres que piensan que no hay que llevar a los niños al trabajo para poder tener tiempo para ellas. A mí me parece que eso está bueno pensarlo...” (referente Movimiento Evita); “entonces te encontrás

8 Programa social lanzado por el Gobierno de la provincia de Córdoba mediante el decreto 43/2016, el cual adquiere fuerza de ley en 2018 (ley 10.533).

con que las compañeras vienen llorando porque discutieron con el marido, porque no se querían quedar con los chicos o por otra cosa, que no pueden salir a hacer nada” (referente La Dignidad). Atender esas demandas, pensarlas y buscar respuestas sigue siendo parte de una agenda abierta.

Si es posible hacer un balance sobre los recursos y herramientas para cuidar disponibles entre las organizaciones del trabajo que confluyen en la Intersindical, la clave sin duda es la de una “cobertura fragmentaria” en un horizonte de necesidades compartidas y desigualmente resueltas por familias/comunidad. Los convenios colectivos y regulaciones laborales –en contra de las recomendaciones de universalización de derechos a

cuidar y ser cuidados– reflejan una tendencia a generar ciertas modificaciones con respecto al tiempo para cuidar sin cuestionar la familiarización y feminización de su resolución. En todos los casos el registro de maternización del cuidado tiende a reducir el universo de derechos a ciertas necesidades de la niñez, e incluso la discapacidad, soslayando aquellas vinculadas a personas adultas y adultas mayores. En los escasos arreglos institucionales que incluyen servicios para el cuidado infantil, estos se traducen en recursos monetarios que tienden a profundizar las soluciones privadas recurriendo al mercado. Donde no se dispone de arreglos ni garantías, las respuestas se colectivizan con recursos escasos y maximizando esfuerzos que descansan en redes femeninas de cuidado.

3

PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES Y CONSTRUCCIÓN DE UNA AGENDA DE CUIDADOS

La construcción y avance de una agenda sindical y social con perspectiva de género requiere sin dudas, entre otras condiciones, de la participación y el protagonismo de las mujeres en las organizaciones. Desde hace un tiempo, el lente de los estudios académicos se ha concentrado en algunos tópicos y expresiones de la participación sindical femenina, particularmente en el cumplimiento del cupo sindical femenino (Hammar, 2003; Bonaccorsi y Carrario, 2012; Carrario, 2014; Aspiazu, 2014; Mujeres Sindicalistas, 2017) y la existencia de espacios institucionalizados dedicados a la cuestión de género dentro de las estructuras orgánicas (Orsatti, 2004; Chejter y Laudano, 2001; Aspiazu, 2015). En esta producción retomamos esas inquietudes, con el objetivo de actualizar el conocimiento respecto de los niveles y formas de participación de las mujeres en las organizaciones del trabajo en Córdoba. Al mismo tiempo, incorporamos algunos interrogantes orientados a dar cuenta de los modos en que este activismo feminista está produciendo cambios en las agendas y en las dinámicas de las organizaciones. En ese sentido, indagamos en qué medida –y a través de qué estrategias– las activistas impulsan transformaciones en el orden de géneros, tanto dentro de las propias organizaciones como en los espacios laborales, interrogándonos específicamente acerca del tratamiento de la cuestión de los cuidados. Y junto con ello, dejamos planteadas algunas pistas para reconocer cómo inciden las responsabilidades de cuidado en las posibilidades de participación de las mujeres.

3.1. EL CUPO SINDICAL, UN PISO PARA LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES

Un primer aspecto a destacar es el relativo a la presencia de mujeres en órganos de conducción de los sindicatos y organizaciones de la economía popular. Podemos observar que todas las organizaciones del trabajo estudiadas incluyen mujeres en sus órganos directivos, en muchos casos ocupando puestos de relevancia dentro de las estructuras clásicas de conducción, tales como secretarías generales, adjuntas y/o gremiales

(SUOEM, UOGC, CISPREN, UEPC, APA, Bancaria, SADO, ADIUC, SINPECAF, SECASFPI, AGEPJ, La Dignidad, Movimiento Evita, Felipe Varela). En otros, las mujeres se encuentran a cargo de secretarías de acción social o administrativas, así como al frente de espacios dedicados a género allí donde han sido formalizados. Asimismo, la totalidad de los sindicatos participantes en el estudio cumplen con la Ley de Cupo Sindical Femenino⁹, que exige al menos un 30% de participación de mujeres en los cuerpos directivos –salvo que la proporción de la fuerza de trabajo femenina sea menor a lo requerido, tal como sucede en el caso de la industria gráfica, el sector aeronáutico y de televisión–.

Por otro lado, no ha resultado posible comprobar de manera exhaustiva la efectiva participación de las mujeres en las comisiones paritarias en aquellas organizaciones que cuentan con dicho espacio de negociación. Esto nos deja planteada la pregunta sobre ese otro requerimiento de la legislación respectiva, orientada a garantizar la presencia de mujeres en las instancias en las que se discuten y acuerdan condiciones de trabajo en sentido amplio. En algunos sindicatos esta preocupación está presente: “Si las mujeres no participan de esas negociaciones va a ser muy difícil alcanzar alguna vez en los convenios colectivos condiciones que respeten todo esto, o que podamos introducir mejoras o que se puedan alcanzar objetivos que tiene toda esta nueva cuestión de las tareas de cuidado” (secretaria general UOGC).

En relación con la importancia de la medida de cupo sindical recuperamos las reflexiones de las propias activistas respecto de los caminos trazados a partir de la sanción de la ley, particularmente en el contexto de movilización feminista registrada en los últimos años: “Sí, yo creo que tuvimos, en general y también en particular, un crecimiento exponencial, en un momento, ya sea

9 La ley de Cupo Femenino Sindical 25.674, modificatoria de la Ley de Asociaciones Sindicales 23.551, fue sancionada en Argentina en el año 2002.

por la Ley de Cupo, ya sea porque los dirigentes entendieron que teníamos que estar las mujeres y que éramos iguales, ya sea por acciones que hemos llevado las mujeres adelante, con todo esto de las marchas de Ni Una Menos (referente La Bancaria); “fui delegada primero, y sigo siendo, y luego en la vocalía del sindicato. Sí, mi condición de género tuvo que ver, porque en la empresa hay muy pocas mujeres y nosotros tenemos cupo sindical de participación de mujeres del 30%” (delegada APA); “tenemos una postura: es importante el cupo sindical de mujeres, el cupo, el trabajo organizado en género, pero no son cosas que necesariamente resuelven o te garantizan un final. El trabajo de género es un proceso y además uno va encontrando siempre nuevas dificultades” (referente AGEPJ); “cuando yo entré, empecé a hacer funcionar la Secretaría [de la Mujer] que antes era una figura que estaba pero que no estaba activa... Indudablemente, me parece que fue por la Ley de Cupo que ingresaron mujeres al sindicato, sino no. Me parece que en ninguno de los puestos hubiéramos tenido mujeres si no fuera por el inicio de la Ley de Cupo. Lo que sí hay que ver es que no sea el techo también ¿no?” (referente SATSAID).

El cupo se valora como medida de acción positiva en el conjunto del activismo sindical feminista, a la vez que se advierte sobre su insuficiencia para garantizar una participación plena de las mujeres en las organizaciones. La consigna de sostener el cupo “*como piso* y no *como techo*” orienta un horizonte de mayor apertura y democratización de otros espacios dentro de la organización –como las propias comisiones paritarias– así como la profundización de los debates internos y la ampliación de las agendas en clave de géneros.

En las organizaciones de la economía popular la constitución de los espacios de conducción también viene siendo interpelado por los feminismos. En la base de estas organizaciones, la abrumadora mayoría femenina es inocultable para las dirigencias: “Hay una mesa territorial

a la que viene cada compañero y compañera responsable del barrio; de un número de 50 responsables, 40 son compañeras, de esas 40 responsables no solamente de su casa, responsables de la copa de leche, responsables del apoyo escolar, de la unidad productiva” (dirigente Movimiento Evita); “el 80% del movimiento somos mujeres, el 20% son varones, generalmente de los veintidós barrios que tenemos creo que hay solo un delegado varón, son todas mujeres” (delegada La Dignidad).

Al mismo tiempo, su menor representación a nivel de las estructuras de decisión política ha sido objeto de reflexión y de luchas, que se fueron plasmando en transformaciones de las estructuras: “nuestra organización obviamente que lo decidió drásticamente, que los binomios de cada provincia estén constituidos por un hombre y una mujer; nosotros acá en el espacio de conducción somos dos hombres y dos mujeres, pero yo estoy seguro que les cuesta mucho más hasta llegar a ese binomio que nos puede costar a los hombres” (dirigente –varón– Movimiento Evita); “participé en seis espacios, en un año fue como compañera nada más iniciando en la organización, después me convertí en delegada al quinto año y de ahí empecé con el merendero y el comedor, después de dos años, al tercero o cuarto empecé a formar parte de la mesa política... O sea fui un palito en la rueda. Me costó, pero aquí estoy” (dirigente –trans– La Dignidad).

3.2. SECRETARÍAS, REDES Y CONSTRUCCIÓN DE REFERENTES FEMINISTAS

El segundo tópico que mencionamos es el relativo a la incorporación de las cuestiones de género dinamizadas a través de *estructuras específicas* dentro de las organizaciones, o en otros casos desde una concepción de *transversalidad*, aunque no necesariamente las perspectivas se presentan contradictorias. En las organizaciones estudiadas nos encontramos con el siguiente mapa de situación:

UOGC	No cuenta con espacio de género institucionalizado. Abordan desde la Comisión Directiva los temas de género.
UEPC	Secretaría de Derechos Humanos y Género, creada en 2011. A cargo de una secretaria y con un equipo integrado por activistas de diversos géneros.
SUOEM	En 2016 se conforma la Comisión de Género y Violencia Laboral en el marco de la Secretaría de Derechos Humanos, espacio sin reconocimiento estatutario pero a cargo de integrantes de la Comisión Directiva.

STIA	Secretaría de Igualdad de Oportunidades y de Género, creada en 2009. A cargo de una secretaria.
SINPECAF	No cuenta con espacio específico de género. Toda la Comisión Directiva está integrada por mujeres.
SECASFPI	Secretaría de Derechos Humanos e Igualdad de Género, creada a nivel nacional en 2018. A cargo de una secretaria de Bahía Blanca. La delegación Córdoba integra una mesa de género que articula los cuatro sindicatos de ANSeS.
SATSAID	Secretaría de la Mujer y la Familia, creada en 1989 a nivel nacional y en 1993 en Córdoba. A cargo de una secretaria (en ambos niveles).
SADOP	No cuenta con espacio específico de género. Construye estructuras informales de acción vinculadas a temas de género ("Sadopianas en acción", frente al 8M). La delegación Córdoba Capital desarrolla desde 2019 un Programa de Género y Derechos Humanos.
Economía popular	La Dignidad: Espacio Feminismo Popular y Disidente, creado en 2018. Movimiento Evita: Frente de Mujeres, creado en 2013. A nivel nacional se cuenta con la Secretaría de Mujeres y Diversidad de la UTEP, creada el 8 de marzo de 2020.
CISPREN	Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades, creada en 2019 por fuera del estatuto. A cargo de una vocal de la Comisión Directiva.
Asociación Bancaria	Secretaría de Derechos Humanos, Género e Igualdad, creada en 2012 a nivel nacional y en 2014 en Córdoba.
ATE	Departamento de Géneros y Diversidades, creado en 2020. A cargo de una comisión integrada por dos referentes mujeres (queda un lugar vacante).
APA	Secretaría de Derechos Humanos y Género, creada a nivel nacional en 2016. No cuenta con espacio de género en la seccional Córdoba.
AGEPJ	No cuenta con espacio de género institucionalizado. Existe el colectivo "Judicialas", conformado en 2018.
ADIUC	No cuenta con espacio de género formalizado desde la reforma estatutaria realizada en 2015.

La existencia de espacios –más o menos formalizados– para el abordaje y tratamiento de las cuestiones de género es sumamente valorada por las y los entrevistados en general, especialmente por las activistas a su cargo de ellos, muchas de las cuales fueron parte de la creación o revitalización de esas estructuras. En los casos en que no se cuenta con dichos espacios específicos, se plantea la necesidad de generarlos: “Yo creo que ahora sí podemos institucionalizar el espacio de igualdad de oportunidades para todos, y para la diversidad” (secretaria general UOGC), y/o se reivindica la potencia de los grupos informales de activistas que dinamizan los debates internos y la acción pública: “Para que la discusión de temas vinculados al género sea transversal. Sea instalada en la comisión directiva, en el cuerpo de delegados, en la agrupación sindical, y la tengamos que discutir todos y no sea solo una cosa que discuten las mujeres” (referente AGEPJ). En esta última reflexión queda evidenciada una preocupación común a muchas de las entrevistadas y los entrevistados: la de la “guetificación” de los espacios de mujeres y género y la pérdida de su capacidad de incidencia en las agendas de las organizaciones. En ese sentido, la apuesta por la “transversalización” de la perspectiva de género aparece tanto en ADIUC como en AGEPJ con la fuerza de una decisión política; no obstante, esta es una perspectiva que recorre al conjunto de las organizaciones como horizonte, más allá de la existencia o no de estructuras específicas de género.

En cualquier caso, lo que resulta visible es que la participación de las mujeres es heterogénea y diversa, y que el incremento cuantitativo de su representación en las estructuras es solo una de las dimensiones de análisis posibles para dar cuenta de sus características y potencia política. Las particulares trayectorias de militancia, los lugares ocupados en la organización, la conformación de espacios colectivos de mujeres que acompañan y respaldan las iniciativas, así como la participación en redes interorganizacionales, son otras variables que determinan el sentido y la incidencia de las estrategias de las mujeres organizadas.

En este marco, resulta clave el rol de quienes denominamos “referentes de género” dentro de las organizaciones, en la medida en que construyeron un lugar y reconocimiento tanto al interior del sindicato como entre sus pares de otros gremios a través de lazos y redes de confianza (Tilly, 2010). La mayoría de las entrevistadas integran la Comisión Directiva o la mesa política de su organización, a cargo de secretarías de género o en otros cargos de secretaria o vocalía, espacios desde donde “empujan” la incorporación de temas y problemas relativos a las desigualdades de género.

En la construcción de estas referencias feministas, las tra-

yectorias previas y actuales de militancia en otros espacios –político partidarios, territoriales, de derechos humanos, universitarios, feministas– resulta un elemento insoslayable, en la medida en que dotan a las activistas de recursos y capitales que se ponen en juego en los debates internos, en las luchas por el reconocimiento y en la conformación de alianzas dentro y fuera de las organizaciones. Asimismo, se evidencia en las trayectorias de estas militantes un intenso proceso de politización asentado en la construcción de su propio lugar en la organización, en la participación en actividades de formación y en redes y espacios de encuentro. Como señalan Goren y Prieto (2020), en estas experiencias se configuran *agencias feministas sindicales* que en su heterogeneidad y diversidad “van produciendo un amplio universo de demandas, inscriptas en acciones que oscilan entre el *reconocimiento* y la *redistribución* (Fraser, 2000)”.

Al indagar acerca de los principales temas, estrategias y acciones impulsadas desde los espacios formales e informales dedicados a cuestiones de género se evidencia, en primer lugar, la centralidad que adquiere la problemática de la violencia contra las mujeres, en sintonía con las movilizaciones multitudinarias que visibilizaron la temática desde 2015 con #NiUnaMenos. Las principales acciones impulsadas por los gremios se orientan a la sensibilización y capacitación en cuestiones relativas a la violencia de género en un sentido amplio, que incluye campañas de educación sexual integral, la implementación de la Ley Micaela y la difusión del Convenio 190 OIT sobre violencia laboral. En algunas organizaciones, además, se implementan acciones de acompañamiento a personas víctimas de violencia de género a través de equipos técnicos o de espacios de contención y orientación, como es el caso de la Casa de la Mujer de La Dignidad, o se desarrollaron protocolos de actuación frente a la violencia laboral y/o de género. Asimismo, varios de los sindicatos integran la Comisión Tripartita por la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad de la Nación. Por otra parte, la cuestión del cuidado no ha recibido un tratamiento específico, a excepción de algunos eventos de debate público a cargo de la Intersindical de Mujeres: la presentación del Cuadernillo sobre Trabajo y Cuidados elaborado por Mujeres Sindicalistas¹⁰, y la charla “Relaciones laborales y cuidados”, con la presencia de Laura Pautassi y apoyo de la Fundación Friedrich Ebert.

10 Esta actividad se realizó en el marco de una gira nacional de presentación de este material por parte de las Mujeres Sindicalistas, en sintonía con el proceso de discusión y elaboración del proyecto de sistema integral de cuidados impulsado por el gobierno nacional, y encabezado principalmente por el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación y la Mesa Interministerial de Políticas de Cuidado.

Como veremos con mayor detalle, las activistas reconocen que la organización familiar genera –en muchas ocasiones– obstáculos para el sostenimiento de las actividades laborales de las mujeres, así como para la participación en las organizaciones. Sin embargo, no se han instituido políticas específicas que favorezcan a una mayor participación de mujeres con responsabilidades intensivas de cuidado: la mayoría de las que llegan a puestos de conducción o que integran el cuerpo de delegados y delegadas resuelven su vida privada en aquella esfera, sin contar con herramientas o ayudas que impulsen la conciliación de la vida pública con la cotidiana y las responsabilidades de cuidado. En algunos casos, los niños y niñas a cargo de las mujeres que participan en la organización van con ellas a los espacios de reunión o trabajo, o quedan a cargo de algún familiar: “Antes de la pandemia cada mamá llevaba su niño a la copa [de leche] y ahí estaban todos mientras ellas trabajaban, y una mamá ejercía de señorita digamos, era quien cuidaba los niños, se iban turnando, son personas que tienen muchísimos niños todos chiquitos. Había otras mamás que tenían niños más grandes y les dejaban a los de mediana edad para que se los cuiden” (referente La Dignidad); “Los hijos e hijas nuestros han participado de la vida sindical desde muy pequeños, han ido con nosotros y han participado de todo. Han dado vueltas, todo se conocen, daban vueltas por el sindicato, o sea, se han criado en ese espacio como un lugar de cuidado más” (referente UEPC).

3.3. LA CONFORMACIÓN DE REDES COMO ESTRATEGIA DE INCIDENCIA

En el movimiento de mujeres, la construcción de alianzas y coaliciones a diferentes escalas ha sido una apuesta estratégica que dio como resultado la transversalización de los debates y la generalización de las demandas. Las potentes experiencias parecen impactar también hacia el interior del espacio organizacional de las trabajadoras y los trabajadores, donde se multiplican los encuentros, redes y congresos de mujeres.

Uno de los espacios más valorados por las referentes –en la medida en que aportó a la construcción de las redes que fortalecen la acción colectiva– es la Intersindical de Mujeres de Córdoba, espacio que la totalidad de las referentes sindicales menciona como significativo. A nivel local, otras dos instancias son destacadas como núcleos de articulación para el abordaje de cuestiones de género desde una perspectiva de derechos: la Mesa de Mujeres de la CGT (UOGC, UEPC, AGEPJ, SATSAID) y el Foro Sindical de la Mesa de trabajo de Derechos Humanos de Córdoba (SATSAID, AGEPJ, SUOEM, ADIUC). En el caso de las referentes de la economía popular se menciona el espacio denominado Feminismo Popular y Disidente, que

nuclea a los activismos feministas y de la disidencia sexual de los distintos territorios en los que activa el MP La Dignidad, así como el Frente de Mujeres para el caso del Movimiento Evita. En estos espacios de género, activistas de distintos territorios y emprendimientos productivos se reúnen para impulsar acciones comunes.

A nivel nacional, varias dirigentes locales se referencian en el espacio Mujeres Sindicalistas de la Corriente Federal de Trabajadores de la CGT. Desde ese colectivo se trabajan diversas cuestiones vinculadas a los cuidados, los derechos de las mujeres trabajadoras y su visibilización como fuerza de trabajo. Asimismo, la mayoría de los sindicatos de la Intersindical de Mujeres de Córdoba, así como algunas de las organizaciones de la economía popular, participan en los Encuentros Nacionales de Mujeres Sindicalistas de la Corriente Federal de Trabajadores, espacio que coloca en estrecha imbricación la militancia feminista y sindical. Por su parte, los gremios nucleados en la CTA de los Trabajadores cuentan con sus propias acciones y encuentros, coordinados desde la Secretaría de Género nacional.

Por otra parte, algunas organizaciones vienen desarrollando experiencias de articulación de mujeres por rama de actividad, que toma la forma de congresos o encuentros en los que periódicamente se debaten, entre otras cosas, cuestiones vinculadas con las desigualdades de género en el sector. En algunos casos, como el Encuentro de Mujeres Bancarias, el de Mujeres del SATSAID y el de Mujeres de la Alimentación, se trata de eventos anuales que registran entre 15 y 20 años de historia. En otros casos, se trata de iniciativas más recientes activadas por la movilización feminista de los últimos años.

Los Encuentros Nacionales de Mujeres constituyen para muchas de las organizaciones un evento de gran significación que moviliza recursos e invita a la apertura: “Es lo que yo les explico [a las autoridades del sindicato], ustedes no saben lo que es debatir, y todo lo que se debate, lo rico que es ¿no? Y cada vez que van las compañeras vienen con una potencia..., porque es así, vienen con una arenga y una fuerza que es muy lindo” (referente SATSAID); “el año pasado fuimos al [Encuentro Nacional de Mujeres] de La Plata. Nos sirvió porque compartís muchísima información, cosas que a lo mejor no sabés, por supuesto que suma y que brinda aprendizajes” (referente La Dignidad).

Al calor de las redes, en cada uno de los encuentros entre estas activistas, con sus diversas trayectorias y lugares de representación, se construye una experiencia colectiva de militancia feminista anclada en el mundo del trabajo, que tensiona las agendas y dinamiza la vida de las organizaciones.

3.4. PROBLEMATIZAR LOS CUIDADOS DESDE LA PROPIA EXPERIENCIA

¿Qué lugar ocupan los cuidados en la mirada de las activistas de las organizaciones del trabajo? A partir de las indagaciones realizadas, es posible reconocer una incipiente problematización –en el sentido de configurar como problema un orden aparentemente natural– respecto de la cuestión de los cuidados, que comienza con la revisión de las propias experiencias como mujeres trabajadoras y/o militantes. En los relatos de las entrevistadas –dirigentes, delegadas, referentes– es generalizado el reconocimiento de los obstáculos y dificultades asociados al cuidado para el desarrollo de una carrera profesional, el cumplimiento de las tareas laborales y la participación en la organización:

“Mi papá tiene 100 años y mi mamá tiene 87. Así que me toca asistirlos permanentemente... Ese tipo de tareas, ellos tienen incorporado que la tiene que hacer la hija. Yo tengo un hermano varón que se re juega, está siempre presente. Pero no te lava un vaso, no te lava un plato” (secretaria general CISPREN); “nosotros tenemos diez días (por cónyuges o padres), pero no alcanza eso... A nosotros también nos piden una declaración jurada si tenemos a cargo a nuestros padres y yo siempre me pregunto ¿qué significa tenerlos a cargo?... Yo digo que no es ningún inválido, no es discapacitado, es una persona común y corriente que necesita alguna atención de vez en cuando” (secretaria adjunta La Bancaria); “lo tuve a mi hijo, estuvo internado a causa de mi internación anterior, también estuvo en su período internado, estuve nueve meses sin ir al banco yo, tuve que pedirme una licencia extendida sin goce de sueldo porque sí o sí tenía que cuidarlo en mi casa” (delegada La Bancaria); “a mí me pasó esto, que yo llegué tarde a la asamblea donde se iban a postular y cuando llego... el delegado que se iba a retirar me dice: ‘Vos S. podés ser delegada’ y yo dije esto mirá: ‘No, no, es un lío, yo tengo que atender a los chicos, tengo todas unas movidas con mis hijos, tengo que buscarlos en el colegio, llevarlos y traerlos y que después las tareas’, y dice mi compañero que salía ‘Pero no S., te vas acomodando porque si hay tres delegados va uno o se van turnando’, y vos sabes que yo ahí pensé en lo que me había dicho mi ex, fue como automático, pensé en mi vieja, en esto y pensé en mi amiga que era delegada del neuro, que tenía una hija chiquita y que iba y venía digo: ‘Pero si mi amiga lo pudo hacer ¿por qué no lo puedo hacer yo?’, entonces dije: ‘Sí, ténganme en cuenta’” (delegada SUOEM); “esas necesidades se resolverían mucho mejor si alguien del Estado se hiciera cargo de esa persona viendo la necesidad. Por ejemplo, yo sin ir más lejos, me hice cargo de mi tío que trabajó veinte años en un taxi y tenía cinco años de aportes... Aparte de estar con la organización tengo que conseguir los me-

dicamentos, que me den los pañales, no comprarlos, porque se me hace imposible, también tengo a mi mamá de 65 años acá, vivo con ellos dos ahora. El Estado está ausente” (dirigente La Dignidad); “no es menor el dato, ¿no? Que acá, en Río Cuarto, [la secretaria general] es una compañera mujer y en Río Tercero la adjunta es una compañera, son las dos seccionales donde se ha hecho esta prueba piloto [de espacios para el cuidado de niños y niñas]; pero la idea es trasladarlo a todas las seccionales y a nuestra Comisión Directiva” (referente ATE).

En los testimonios seleccionados es posible identificar diversos aspectos de este proceso de problematización de la cuestión de los cuidados referida. En primer lugar, el cuestionamiento a la naturalización de los roles de género, que asigna a las mujeres la responsabilidad por el cuidado tanto de niños y niñas como de personas adultas mayores, independientemente de las jerarquías laborales y de los niveles de responsabilidad en las organizaciones. Tal como indican los relevamientos estadísticos, las mujeres tienen a su cargo la mayor parte de las tareas y tiempos de cuidado y esa proporción se incrementa en las mujeres que ocupan puestos jerárquicos en su espacio laboral. Lo mismo parece ocurrir en las estructuras de las organizaciones del trabajo, en donde tanto las dirigentes como otras activistas refieren de manera crítica las dificultades que genera esa desigual asignación de las tareas de cuidado, sustentada en configuraciones culturales y simbólicas sobre los géneros.

En segundo lugar, el reconocimiento de lo que implican los cuidados en términos del tiempo, el trabajo y la inversión emocional que requieren. Desnaturalizar el cuidado como una “actitud femenina” implica dar cuenta de su significación como parte de la jornada laboral, que insume tiempos –en muchas ocasiones, a costa de la subocupación en el mercado laboral remunerado–, y que pone en juego una dimensión psicosocial y emocional. Y de esta manera, permite evidenciar las tensiones irresueltas entre la esfera del trabajo remunerado y la de la vida cotidiana, y aún más, la de la participación política, sindical y social.

Por último, las reflexiones de las activistas nos colocan frente a la pregunta acerca de la distribución de las responsabilidades de cuidado a escala social. El trabajo de problematización trasciende la crítica a la desigual asignación entre varones y mujeres en el ámbito familiar e interpela al Estado como garante de derechos. Pero, al mismo tiempo, se vuelve en una mirada hacia las propias organizaciones y hacia el modo en que la cuestión del cuidado es asumida por los sindicatos y organizaciones de la economía popular como una dimensión central de la vida de los trabajadores y las trabajadoras.

4

EL DESEMPEÑO DE LAS ORGANIZACIONES DEL TRABAJO EN LA OSC

El concepto de *organización social del cuidado* (OSC) que guía la investigación supone en primer lugar considerar al cuidado como un asunto de orden social e interés público, frente a la tendencia a inscribirlo como cuestión del orden de lo privado o doméstico. Junto con ello, implica resaltar la necesidad de concitar el interés y compromiso de múltiples actores en la construcción de las condiciones para que pueda efectivizarse como derecho. En ese marco, las organizaciones sindicales y sociales han sido parte históricamente del cuidado de las familias trabajadoras, a partir de la demanda de mejores condiciones de trabajo y de vida, de la gestión de políticas sociales y laborales para la inclusión y de la provisión de recursos directos para el cuidado de sus miembros, entre otras estrategias.

En el contexto de lo que actualmente se diagnostica como una “crisis de los cuidados” —asociada a las dificultades para garantizar la sostenibilidad de la sociedad en su conjunto por el socavamiento de las formas de reproducción social (Pautassi, 2020)—, y frente a los avances de la discusión pública sobre los cuidados¹¹, resulta de interés volver la mirada hacia las organizaciones del trabajo. ¿De qué manera están participando en la demanda y en la provisión de cuidados estas organizaciones en la provincia de Córdoba? ¿Existe una política de las organizaciones en relación con los cuidados? ¿Qué sentidos sobre el cuidado guían las acciones? ¿Cómo se entiende la relación entre trabajo remunerado, trabajo comunitario y cuidados?

La primera certeza que surge del relevamiento es acerca de la gran heterogeneidad que atraviesa el espacio organizacional mirado en clave de los cuidados, y que de alguna manera traduce las desigualdades existentes a nivel social respecto del acceso a tiempos, dinero y servicios para el cuidado. En los diálogos establecidos durante el proceso de investigación, se problematizó la relación entre la desigual distribución del trabajo de cui-

dados y las posibilidades de inserción laboral de las mujeres. La falta de arreglos y acuerdos en relación con el cuidado del sector patronal y del Estado comienza a visualizarse como una deuda, y en ese marco se revaloriza la importancia de la negociación colectiva como recurso organizacional, en la medida en que, más allá de lo acordado de su cobertura formal, su influencia irradia hacia el resto los sectores del trabajo, incluso —como hemos visto— a las trabajadoras y los trabajadores informales.

Por otro lado, y también en términos generales, se evidencia en los sindicatos una concepción de la propia función centrada en la disputa por el salario y otros componentes no salariales desde la concepción de que el cuidado es, en definitiva, parte de la puja por la distribución del ingreso. Como señala una dirigente sindical, “como que el salario no nos alcanza, pero en realidad no nos alcanza porque tenemos que invertir en todas estas cosas, y si el Estado tuviera una política pública nos aliviaría” (referente UEPC).

Junto con ello, es posible reconocer que la asignación de recursos y la prestación de servicios de cuidado por parte de las organizaciones sigue, en general, un modelo centrado en la esfera privada y en la familia como ámbito natural de la reproducción y el cuidado, con lo que se refuerzan los roles de género y se desdibuja la centralidad de los cuidados como asunto de relevancia en una agenda del movimiento de trabajadores y trabajadoras. Como hemos advertido en apartados anteriores, la aún limitada incorporación del cuidado en el horizonte de problemas de las dirigencias sindicales se evidencia también en el arraigo de ciertos sentidos sobre el cuidado en los que se diluye su carácter social: “cada mujer plantada en su casa, en su domicilio, en su ámbito familiar, con su esposo, con sus hijos, me parece que ese es el lugar donde debe empezar a trabajarse la visión y la concepción en términos de igualdad. Yo creo que empieza a ser un trabajo personal que después se colectiviza dependiendo del ámbito en el que cada uno se desenvuelva” (secretario general).

No obstante, la preocupación por acompañar a los trabajadores y las trabajadoras en la resolución de las necesi-

11 Discusión que se plasma entre otras cosas en la creación de la Mesa Interministerial de Políticas de Cuidado y en el proyecto estatal para la creación de un sistema integral de cuidados, siguiendo el ejemplo del caso uruguayo, entre otros modelos.

dades de la vida cotidiana está presente, como mencionamos al comienzo, desde hace muchos años en el mundo sindical, aunque no necesariamente es conceptualizada desde el paradigma de los cuidados. Las experiencias de provisión de servicios en el mundo sindical están fuertemente informadas por modelos de distribución del bienestar social en sentido amplio, que incluye servicios de cuidado, espacios de recreación y ocio, atención de la salud, etc. En ese sentido el cuidado se asocia a un abanico heterogéneo de servicios o beneficios específicamente vinculados a la resolución de la vida familiar del trabajador y la trabajadora. Esto se expresa, por ejemplo, en la provisión de servicios de salud, que van desde campañas de vacunación, planes y convenios para brindar coberturas de servicios para el grupo familiar, hasta la administración directa de obras sociales (STIA, SUOEM, SINPECAF, UOGC). Por otro lado, nos encontramos con un repertorio de acciones sindicales más directamente destinadas a acompañar la vida familiar y el cuidado infantil con la provisión de kits escolares, becas, colonias de vacaciones, subsidios por nacimiento y casamiento, etc. En muchas de estas acciones, es evidente la persistencia de un modelo maternalista/familiarista clásico, asentado sobre estereotipos de género que asignan a las mujeres el rol de cuidadoras, en sintonía con lo que encontramos en el caso de los convenios colectivos.

La prestación de servicios de los sindicatos se extiende también a la alimentación (desde descuentos en comercios y subsidio de bolsones de verduras, hasta proveedurías propias), la vivienda (créditos, financiamiento o ejecución directa de la construcción por parte de las organizaciones sindicales), la recreación, el deporte, el turismo y la cultura, como parte de un conjunto de servicios sociales ligados al bienestar y que históricamente han estructurado sus áreas de acción social.

En el caso de las organizaciones de la economía popular, como ya hemos descripto, los cuidados se configuran en una rama de actividad que concentra buena parte del trabajo remunerado vía planes sociales de inclusión laboral y social. En la mirada de las activistas, además del sostenimiento de esa infraestructura de cuidados comunitarios vinculados a la infancia y la alimentación, “hacemos un montón de trabajos de cuidados que no tienen que ver solamente con eso [el cuidado de niños y niñas], sino asistiendo también a las familias, hay un núcleo de compañeras que se van encargando de eso, de detectar cuáles son las familias que van necesitando algo... vamos llevando kit sanitarios, asistiendo con alimentos... y después toda la cuestión que tiene que ver con la salud mental” (referente Evita). Sin embargo, en general, las necesidades de cuidado de las cuidadoras comunitarias no están problematizadas ni resueltas de manera colectiva, o solo lo están de modo incipiente e informal, lo cual

pone en evidencia la fragilidad de ese último eslabón de las “cadenas locales de cuidado” (Esguerra Muelle *et al.*, 2018), compuesto por mujeres que cubren de manera precaria el déficit de cuidados en los sectores populares.

Además de la provisión de servicios y algunas transferencias de dinero para el cuidado, la mayoría de las organizaciones impulsa iniciativas de concientización y formación sobre las cuestiones de género en sentido amplio, y en ese marco se han registrado algunas acciones vinculadas con la problematización del cuidado. La formación aparece así como una estrategia principal para politizar y transversalizar las cuestiones de género, y encuentra en las organizaciones una diversidad de modalidades y temas. En el caso de ATE, desde el Departamento de Géneros y Diversidades y el Observatorio Laboral se impulsa un relevamiento acerca de las brechas de género, con el que esperan obtener “una base de datos para sentarnos en todas las paritarias a discutir y a empezar a poner en debate este tema” (referente ATE). No obstante, la visibilización del cuidado como factor de desigualdad y asunto de derechos se plantea –más que como una realidad de las organizaciones hoy– como un horizonte que debe orientar el avance de transformaciones concretas: “Es un trabajo muy invisible, muy de fondo, de concientización, de que estas cosas suceden, de que hay que discutirlos, y de cómo tratar de sumar de a poquito gente que traccione desde abajo por ejemplo para que estas demandas que se hacen y están ahí cajoneadas avancen” (delegada ADIUC); “el llamado está en empezar a pensar en salidas más concretas, como más generales y no tener que caer permanentemente en medidas aisladas” (referente AGEPI).

En muchos casos, el cuidado se encuentra asociado a los mecanismos de protección de los propios trabajadores y trabajadoras cuyas tareas conllevan ciertos riesgos físicos y/o psíquicos, como es el caso de la policía judicial, los trabajadores y las trabajadoras de la salud –especialmente en contexto de pandemia– y las empleadas de casas particulares: “hay dos o tres acciones o medidas que pueden apaciguar los daños o las cuestiones que genera nuestra tarea y que pueden evitar tener que tomar medidas que ya tengan que ver con la reparación, sino que pueden ser prevenir” (delegada AGEPI); “yo creo que por ahí la frase esa de ‘cuidar a quien te cuida’ ¿no? En términos generales ¿no? Ya sea en la casa, ya sea en el lugar laboral, digo eso. El rol de la mujer, digo que la cuidemos también. Como trabajadora, como mujer, como madre. Digo, en todos sus roles viste que la mujer tiene que hacer todo” (referente SINPECAF); “las compañeras de salud, hace muy poquito desde nuestro sindicato hemos conformado un gabinete psicológico para las y los compañeros que están en la primera línea, para poder acompañarlos en esta situación” (referente ATE).

5

LÍMITES, HORIZONTES Y DESAFÍOS

El reconocimiento de las desigualdades de género que atraviesan el mundo del trabajo se completa con una clara conciencia del conjunto de las entrevistadas y los entrevistados respecto de la aún débil problematización de la cuestión de los cuidados en el mundo organizacional de los trabajadores y las trabajadoras. La persistencia de los estereotipos de género, la concepción del cuidado como un asunto individual, la tendencia a tramitar resoluciones informales y particulares para las necesidades de cuidado y, en definitiva, la invisibilización del cuidado como una dimensión central de la vida, configuran un escenario desafiante para las dirigencias. Como señala una entrevistada, “a pesar del estado público de las tareas de cuidados es como una cosa que todavía sigue quedando en la discusión pero no en una suerte de organización para demandar respuestas concretas. Me parece que falta un salto importante ahí” (delegada ADIUC). En la misma línea, otro dirigente asume: “parte del desafío personal que tengo como secretario general es que los compañeros y las compañeras se empiecen a integrar más en este tipo de problemáticas porque la verdad que es una problemática muy compleja, y que necesita de alguna manera una solución, que no la estamos encontrando, que no la estamos dando” (secretario general SATSAID). En ese sentido, una primera tarea en el horizonte de posicionar al cuidado como derecho tiene que ver con la incorporación de estos temas en la agenda colectiva, a partir de un conocimiento más riguroso de la situación y necesidades de los trabajadores y las trabajadoras, evitando la particularización de las soluciones y resaltando el carácter social de la organización de los cuidados.

Entre otros horizontes de demandas, los sindicatos indican la necesidad de actualizar o “modernizar” los instrumentos que regulan las relaciones laborales, tanto la Ley de Contrato de Trabajo como los convenios colectivos, incorporando una perspectiva transversal de género y atendiendo a la dimensión de la vida cotidiana en clave de articulación entre trabajo remunerado y cuidados. En ese marco, en algunos casos se propone una nueva regulación de la jornada laboral, apuntando a la reducción o a formas de flexibilidad horaria que permitan

atender de mejor manera las responsabilidades familiares. En otros, se pone énfasis en la reforma de los regímenes de licencias para ampliar los días otorgados por nacimiento a los progenitores, generalizar los permisos para lactancia y garantizar licencias por violencia de género, como estrategia de acompañamiento y protección del trabajo de las mujeres.

El deterioro salarial, sumado a la debilidad y limitada cobertura de los servicios públicos de cuidado en algunas comunidades, aparece como un condicionante decisivo en las posibilidades de resolución del cuidado de buena parte de los trabajadores y las trabajadoras. Frente a estas dificultades, las alternativas ofrecidas por las organizaciones comunitarias –si bien implican un significativo alivio frente a la sobrecarga de tareas y la falta de recursos–, evidencian su carácter limitado y heterogéneo, y dejan al descubierto situaciones de precariedad que resulta urgente atender: “Hay una maestra que sería la que se hace cargo, el resto son dos compañeras más que tienen el secundario completo, son bastante hábiles y tienen tres o cuatro hijos, entonces como que tienen la capacidad de enseñar” (referente La Dignidad).

En ese mismo sentido, las organizaciones expresan la necesidad de contar con una red institucional más amplia de espacios de cuidado para la primera infancia, así como también atender a otros segmentos y tipos de necesidades, como el esparcimiento y cuidado de los y las adolescentes y personas adultas mayores: “Nosotros necesitábamos planificar los espacios de cuidado, estos espacios son prestación alimentaria, seguimiento y apoyo educativo, porque nuestra población es una población que no accede a los servicios de forma regular, no hay clubes o no tienen el recurso económico para poder enviar a sus hijos a esos lugares” (dirigente Cooperativa Felipe Varela); “ojalá se pensaran políticas públicas en donde se piensen espacios no solo individuales sino colectivos, no solo para la primera infancia sino para toda la edad en que requieren cuidado” (referente UEPC).

La noción de corresponsabilidad aparece en el discurso de algunas de las referentes de género como eje en la

construcción del horizonte colectivo: “Idealmente y soñando en grande, que pueda ser distribuido primero entre las personas adultas del grupo familiar, o sea cómo esté conformada la pareja, si es que la hay... y que eso sea contemplado con el espacio laboral que se defina hacerlo, tiene que ser incluido como tarea laboral, en esto del reparto, y alguno de los dos espacios laborales absorberlo como tarea de cuidado” (referente SUOEM). En esta línea, se enfatiza en el rol central del Estado en cuanto a la garantía de un sistema de cuidados colectivos con financiamiento y condiciones de trabajo adecuadas.

Lo que se evidencia en este relevamiento, así como en los discursos de los entrevistados y las entrevistadas, es una tensión entre la incorporación del cuidado en clave de condiciones de trabajo –particularmente, relativa a la conciliación/corresponsabilidad entre trabajo y cuidados, aunque también vinculada a la protección del trabajo en contextos de riesgo psicofísico–, desde una perspectiva de equidad y derechos, y por otro lado la persistencia de una concepción del cuidado como asunto privado, familiar y centralmente femenino, cuya transformación está en manos, en última instancia, de los sujetos individuales. La resolución de esta tensión en favor de uno u otro camino es lo que habilita la incorporación del cuidado a una agenda reivindicativa de las organizaciones, y la renovación de las propias estructuras en un horizonte de mayor igualdad y solidaridad hacia el interior de la clase trabajadora.

Es justamente en ese horizonte que queremos recuperar aquí algunas otras experiencias emergentes en la investigación, que ponen de relieve formas de participación de las organizaciones en el cuidado basa-

das en un principio de solidaridad dentro del sector e incluso entre sectores de la clase trabajadora. En el caso de APA, la pandemia de covid-19 impulsó el despliegue de estrategias de sostenimiento de la vida de las trabajadoras y los trabajadores orientadas a la colectivización de los cuidados: “desde el Gremio, y después también lo extendemos a delegados y afiliados, estamos haciendo la asistencia a los compañeros que están aislados. Lo primero que se hace es revisar la situación económica, y después lo que es la cuestión logística... Inclusive la logística familiar. Ahora tenemos un compañero que tiene dos niños chicos, con alguna actividad y eso hay que sostenerlo así que más o menos lo planificamos” (secretario general APA). En otro caso, desde el SINPECAF relatan que, frente a las limitaciones financieras del sindicato –que cobra una cuota simbólica a sus afiliadas–, reciben donaciones de parte de otras organizaciones para cubrir las políticas de acción social: “los otros sindicatos grandes llegado el momento de febrero - marzo que empiezan las clases, ellos o yo paso la nota diciéndole ‘no se olviden de las compañeras del SINPECAF’. Entonces ¿qué hacen ellos? Me mandan 100 mochilas, 200 mochilas, con todo, con cuadernos, con lápiz, con goma, con colores, con fibras, con regla, todo eso me mandan... En esta época de pandemia estamos entregando ya la tercera tanda de bolsones, bolsones de comestibles que, vuelvo a repetir, que me mandan los compañeros” (secretaria general SINPECAF). Por su parte, y en el marco de la profundización de la crisis económica y alimentaria durante la pandemia, sindicatos docentes como ADIUC y UEPC colaboran con la provisión de alimentos a los comedores comunitarios sostenidos por organizaciones sociales a través de la campaña “Poné un plato más”, que reúne aportes individuales de afiliados y afiliadas y fondos de los propios sindicatos.

ALGUNAS EXPERIENCIAS DE CUIDADO EN LAS ORGANIZACIONES

En ADIUC, tanto en las asambleas de afiliados y afiliadas como en los eventos festivos se garantiza un espacio de cuidado para niños y niñas a cargo de cuidadoras y cuidadores formados, que incluye un refrigerio o comida según el evento, equipado con juegos para distintas edades. En ATE se desarrollaron algunas experiencias de espacios de cuidado de niños y niñas en asambleas y jornadas de formación, y se proyecta institucionalizar esta estrategia desde la Secretaría de Género: “Es una política ‘empezamos por casa’, de establecer instancias de cuidado dentro del sindicato para la militancia sindical, ¿sí? Porque muchos compañeros y compañeras, muchas veces por el horario... tienen que ir a pagar una cuidadora, o dejarlo con la mamá, con algún familiar, resolverlo como una cuestión ya de manera individual. Entonces, lo tomamos como colectivo” (referente ATE).

6

PISTAS PARA SEGUIR PENSANDO Y TRANSFORMANDO...

Incorporar el cuidado como derecho en las agendas de las organizaciones: revisar en clave de género y de cuidados los convenios, acuerdos, leyes y otros marcos normativos que regulan las relaciones y condiciones laborales. Diseñar modificaciones posibles para la incorporación de contenidos explícitos que garanticen tiempo, servicios y dinero para el cuidado en estas normativas.

Desandar los estereotipos de género que sustenta la división sexual del trabajo: analizar la composición de la fuerza de trabajo del sector, la distribución de tareas y jerarquías y los mecanismos de selección del personal. Identificar barreras para la inserción laboral de mujeres en el sector, así como para el sostenimiento y desarrollo de sus carreras.

Incentivar la participación de mujeres en las organizaciones: fortalecer espacios institucionales dedicados al género, sin descuidar la necesaria transversalización de los debates y estrategias. Incorporar mujeres a las comisiones negociadoras sobre condiciones de trabajo. Impulsar la conformación de redes y espacios de intercambio y formación entre mujeres. Disponer espa-

cios de cuidado, horarios adecuados y otras condiciones necesarias para la participación de los y las activistas con responsabilidades de cuidado.

Diseñar soluciones colectivas a las necesidades de cuidado: analizar las políticas de acción social, servicios y otros recursos que disponen las organizaciones para el cuidado en clave de género. Rediseñar las estrategias de acompañamiento de las organizaciones a la vida familiar y comunitaria de las trabajadoras y los trabajadores, apostando a la corresponsabilidad y la colectivización de los cuidados.

Apostar a la solidaridad y el fortalecimiento de la clase trabajadora: desarrollar experiencias de acción colectiva para la resolución del cuidado entre diferentes sectores, independientemente de su inscripción más o menos formal en el mercado de trabajo.

Demandar políticas universales de cuidado: generar agendas y estrategias conjuntas para demandar políticas de cuidado universales que permitan revertir la heterogeneidad y la fragmentación en el mundo del trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- ÁGUILA, N.** (2017). "La unidad de las esferas de la producción y la reproducción en el debate sobre la participación de las mujeres en el mercado laboral". *La(v)boratorio*, N° 27. Disponible en <https://publicaciones.sociales.uba.ar/index.php/lavboratorio/article/view/1629/2191>
- ASPIAZU, E.** (2014). *La incorporación de la problemática de género en el ámbito sindical: aspectos institucionales y subjetivos. Estudio de casos en asociaciones gremiales del sector salud*. Tesis doctoral, Universidad Nacional de Quilmes.
- (2015) "Participación de las mujeres e institucionalidad de la problemática de género en el sindicalismo argentino", comunicación presentada al 12° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, 5 al 7 de agosto.
- BONACCORSI, N., y M. CARRARIO** (2012). "Participación de las mujeres en el mundo sindical. un cambio cultural en el nuevo siglo". *La Aljaba. Segunda Época: revista de estudios de la mujer* vol. XVI, Buenos Aires, pp. 125-140.
- BRUNO, D. P.** (2020). "Aportes de la economía popular a la discusión sobre el trabajo y la gestión de los comunes. Una lectura feminista de la pragmática política de la Confederación de Trabajadores de la Economía Popular (CTEP)", *Avatares de la comunicación y la cultura*, N° 19, junio.
- CARRARIO, M. L.** (2014). *Políticas públicas de acción positiva: la ley de cupo sindical femenino en Neuquén, Argentina (1991-2012) Itinerarios de experiencias sindicales de mujeres*. Tesis doctoral, Universidad de Granada.
- CHEJTER, S., y C. LAUDANO** (2001). *Género en los movimientos sociales en Argentina*. Buenos Aires: CECYM.
- DINERSTEIN, A., D. CONTARTESE y M. DELEDICQUE** (2010). *La ruta de los piqueteros: luchas y legados*. Buenos Aires: Capital Intelectual.
- ELA-UNICEF** (2020). "Fortaleciendo la agenda sindical en materia de políticas de cuidados, Guía de formación". Disponible en <http://www.ela.org.ar/a2/index.cfm?muestra&aplicacion=APP187&cnl=87&opc=53&codcontenido=4226&plcontampl=43>
- ESGUERRA MUELLE, C., I. SEPÚLVEDA SANABRIA y F. FLEISCHER** (2018): "Se nos va el cuidado, se nos va la vida: Migración, destierro, desplazamiento y cuidado en Colombia", *Documentos de Política* N° 3, junio, Universidad de los Andes.
- ESQUIVEL, V.** (2015). "El cuidado: de concepto analítico a agenda política", *Nueva Sociedad* N° 256, marzo-abril, pp. 63-74.
- ESQUIVEL, V., E. FAUR y E. JELIN** (2012). "Hacia la conceptualización del cuidado; familia, mercado y Estado". En V. ESQUIVEL, E. FAUR y E. JELIN (eds.), *Las lógicas del cuidado infantil. Entre familias, el Estado y el mercado*. Buenos Aires: IDES-UNICEF, pp. 11-44.
- FAUR, E., y F. PEREYRA** (2018). "Gramáticas del cuidado", J. I. PIOVANI y A. SALVIA (coords.) *La Argentina del siglo XXI. Cómo somos, vivimos y convivimos en una sociedad desigual*. Buenos Aires: Siglo XXI editores, pp. 497-534.
- FOURNIER, M.** (2017). "La labor de las trabajadoras comunitarias de cuidado infantil en el conurbano bonaerense. ¿Una forma de subsidio de 'abajo hacia arriba'?", *Trabajo y Sociedad*, N° 28, pp. 83-108, Universidad de Santiago del Estero. Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/3873/387349334005.pdf>

FRASER, N. (2000). "Nuevas reflexiones sobre el reconocimiento", *New Left Review*, (4), pp. 55-68. Disponible en <https://newleftreview.es/issues/4/articles/nancy-fraser-nuevas-reflexiones-sobre-el-reconocimiento.pdf>

— (2015): "Las contradicciones del capital y los cuidados", *New Left Review*, N° 100, sept.-oct., pp. 111-132.

GOREN, N., y V. L. PRIETO (2020): "Desigualdades sexogénicas en el trabajo. Las agendas sindicales feministas", N. GOREN y V. L. PRIETO (eds.), *Feminismos y sindicatos en Iberoamérica*. Buenos Aires, CLACSO, pp. 67-96.

HAMMAR, O. (2003). *Ley de cupo sindical femenino*. Disponible en http://trabajo.gob.ar/downloads/igualdad/hammar_ley_decupo.doc

MTEySS –Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social– (2018). *Mujeres en el mercado de trabajo argentino*. Dirección General de Estudios Macroeconómicos y Estadísticas, MTEySS. Disponible en http://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/genero/mujeres_mercado_de_trabajo_argentino-3trim2017.pdf

Mujeres Sindicalistas - Confederación General del Trabajo - Corriente Federal de Trabajadores - Centro de Estudios para el Desarrollo Nacional (2017). *La participación de la mujer. Mundo laboral, sindicalismo y representación política*. Disponible en <http://sindicalfederal.com.ar/pdf/FINAL-CuadernilloMS.pdf>.

NARI, M. (2005). *Políticas de maternidad y maternalismo político*. Buenos Aires: Biblos.

OIT–UNICEF–PNUD–CIPPEC (2018). *Las políticas de cuidado en Argentina. Avances y desafíos*, ILO. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—americas/—ro-lima/—ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_635285.pdf

ORSATTI, Á. (2004). "Modelos de participación femenina en las estructuras sindicales", *Pistas*, N° 13, diciembre.

PAEZ, O. M., y K. STEGMAYER (2019). "Una política social desde la perspectiva de género interseccional y el compartir riesgos", ponencia presentada a las *XIII Jornadas de Sociología*, Facultad de Ciencias Sociales, UBA, Buenos Aires, 26 al 30 de agosto.

PAUTASSI, L. (2007). "El cuidado como cuestión social desde un enfoque de derechos", *Mujer y Desarrollo* N° 87. Santiago de Chile: CEPAL.

— (2019). "La emergencia del cuidado en los ámbitos locales: múltiples configuraciones", L. PAUTASSI (dir.), *La agenda emergente de las políticas sociales. Movilidad urbana, cuidado y violencias de género*. Buenos Aires: Biblos.

— (2020). "La crisis en la crisis: el derecho al cuidado como variable de ajuste", J. P. BOHOSLAVSKY (ed.), *Covid-19 y derechos humanos: la pandemia de la desigualdad*. Buenos Aires: Biblos.

PÉREZ OROZCO, A. (2011). "Crisis multidimensional y sostenibilidad de la vida", *Investigaciones Feministas*, vol. 1, pp. 29-53.

— (2017). "¿Espacios económicos de subversión feminista?", C. CARRASCO BENGOA y C. DÍAZ CORRAL (eds.), *Economía feminista: desafíos, propuestas, alianzas*. Barcelona: Entrepueblos.

RODRÍGUEZ ENRIQUEZ, C. (2017). "Economía del cuidado y desigualdad en América Latina: avances recientes y desafíos pendientes", C. CARRASCO BENGOA y C. DÍAZ CORRAL (eds.), *Economía feminista...*, cit.

RODRÍGUEZ ENRIQUEZ, C., y G. MARZONETTO (2015). "Organización social del cuidado y desigualdad: el déficit de políticas públicas de cuidado en Argentina", *Revista Perspectivas de Políticas Públicas*, año 4, N° 8 (en.-jun.), pp. 103-134.

ROIG, A. (2020). "Enlazar cuidados en tiempos de pandemia: organizar vida en barrios populares del AMBA", ponencia presentada a la *Reunión Abierta de la Mesa Interministerial de Políticas de Cuidado*, 13 de noviembre, CABA.

TILLY, C. (2010). *Democracia*. Madrid: Akal.

AUTORAS

Ana Elisa Arriaga. Profesora, Licenciada y Doctora en Historia por la Universidad Nacional de Córdoba. Docente investigadora en la Facultad de Filosofía y Humanidades.

Leticia Medina. Licenciada en Comunicación Social, Magister en Comunicación y Cultura Contemporánea por la Universidad Nacional de Córdoba y Doctora en Ciencias Sociales por la Universidad de Buenos Aires.

Camila Sapp. Profesora, licenciada y doctoranda en Historia por la Universidad Nacional de Córdoba. Becaria doctoral de CONICET. Diplomada en Relaciones del Trabajo y Sindicatismo por FLACSO-UMET.

Johanna Marianny Alves. Licenciada en Ciencias de la Educación (Universidad Central de Venezuela). Maestranda en Desarrollo Territorial y Urbano (UNQ).

Camila Jacobo. Profesora en Historia por la Universidad Nacional de Córdoba. Maestranda en Estudios y Políticas de Género (Untref). Docente de nivel medio.

María Celeste Monterisi. Profesora en Historia por la Universidad Nacional de Córdoba. Estudiante de la licenciatura en Historia.

Karina Arias. Licenciada en Psicología por la Universidad Nacional de Córdoba. Secretaria de Juventud de la CTA Córdoba.

María Josefina Pivadori. Licenciada en Comunicación Social por la Universidad Nacional de Córdoba. Maestranda en Comunicación y Cultura Contemporánea (UNC).

La Fundación Friedrich Ebert es una institución alemana sin fines de lucro creada en 1925. Debe su nombre a Friedrich Ebert, el primer presidente elegido democráticamente, y está comprometida con el ideario de la democracia social. Realiza actividades en Alemania y en el exterior a través de programas

El uso comercial de todos los materiales editados y publicados por la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) está prohibido sin previa autorización escrita de la FES. Las opiniones expresadas en esta publicación no representan necesariamente los puntos de vista de la Friedrich-Ebert-Stiftung.

EDITOR

Fundación Friedrich Ebert
Marcelo T. de Alvear 883 | 4° Piso (C1058AAK)
Buenos Aires – Argentina

Responsable
Mónica Sladogna
Directora de Proyecto FES – Argentina
en-contacto@fes.org.ar

Equipo editorial
Christian Sassone | Ildefonso Pereyra | Irene Domínguez
christian.sassone@fes.org.ar

Tel. Fax: +54 11 4312-4296
www.fes-argentina.org

ISBN: 978-987-4439-51-2

de formación política y cooperación internacional. La FES tiene 18 oficinas en América Latina y organiza actividades en Cuba, y Paraguay, que cuentan con la asistencia de las representaciones en los países vecinos.

ISBN 978-987-4439-51-2



9 789874 439512

DESIGUALDAD LABORAL Y DERECHO AL CUIDADO AVANCES Y DEUDAS DE LAS ORGANIZACIONES DEL TRABAJO EN LA PROVINCIA DE CÓRDOBA



La creciente preocupación social por la cuestión del cuidado tiene su expresión también en el mundo del trabajo, y pone en evidencia los avances del feminismo en este ámbito. Desde diversos espacios de mujeres en las organizaciones del trabajo, se registran iniciativas que dibujan un horizonte de transformación de las desigualdades de género en el ámbito laboral, caracterizado por las brechas salariales, la segmentación horizontal y vertical del mercado laboral y la aun minoritaria participación de las mujeres tanto en el empleo formal como en las propias organizaciones.

Nos encontramos así frente a nuevas oportunidades para el avance



de la agenda de los cuidados a nivel nacional y local, que alientan la elaboración de demandas y propuestas de las organizaciones del trabajo y ofrecen caminos para la transformación de una cultura patriarcal del cuidado como clave para revertir las desigualdades de género en el mundo del trabajo. El aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral, su creciente protagonismo en las organizaciones del trabajo y la conformación de nuevas estructuras de articulación entre sindicatos y con las trabajadoras de la economía popular, como es el caso de la Intersindical de Mujeres de Córdoba, pueden ser claves para un mayor compromiso de estas orga-



nizaciones con el tema de los cuidados.

En este marco, el estudio indaga en los avances y las deudas que registran los sindicatos y organizaciones de la economía popular en materia de cuidados, así como los principales intereses, preocupaciones y concepciones respecto del cuidado que orientan su acción. Junto con ello, actualiza la información y hace visibles los avances de las mujeres en las organizaciones de trabajadores, sus estrategias de acción y las agendas propuestas, en un horizonte de equidad y ampliación de derechos para el conjunto de la clase trabajadora.

Puede encontrar más información sobre este tema ingresando a:

www.fes-argentina.org