



# Fortaleciendo la agenda sindical en materia de políticas de cuidado

## ¿Qué entendemos por cuidado?

El cuidado es un conjunto de actividades indispensables para satisfacer las necesidades básicas de las personas.

### ► FÍSICAS



- Alimentación
- Atención de la salud
- Higiene de la persona
- Descanso

### ► SIMBÓLICAS



- Contención emocional y afectiva

## ¿A quiénes se cuida?

Todas las personas tenemos necesidades de cuidado pero especialmente lo requieren:



Niños, niñas y adolescentes, personas con discapacidad, personas mayores y/o con alguna situación de enfermedad transitoria o crónica.

## ¿Quiénes cuidan?

Mayoritariamente las familias.

## ¿Cuánto tiempo cuidan?



## ¿Quiénes son responsables del cuidado?

El cuidado es responsabilidad de todas las personas, es decir, es una responsabilidad social compartida.

## Diamante del cuidado

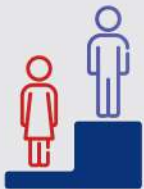
4 actores fundamentales →



El trabajo es un ámbito clave para facilitar la conciliación entre las responsabilidades familiares y laborales.

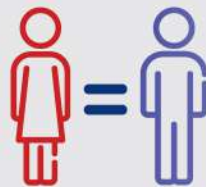


Los sindicatos pueden tener una participación más activa en la distribución de los cuidados, a través de la negociación colectiva y los CCT.



## ¿Qué desigualdades laborales por género produce la actual distribución del trabajo de cuidados?

- Las mujeres tienen **menor y peor participación** en el mercado laboral.
- Mayor participación en el **empleo informal y precarizado**.
- **Techo de cristal**, mayores obstáculos para alcanzar puestos de decisión y autoridad.
- **Segregación horizontal**, alta concentración en trabajos menos valorados y con **escasos beneficios**.



## Al impulsar políticas sobre cuidados los sindicatos pueden tener impacto en:

- **Mejorar el balance entre vida familiar y laboral** aliviando las presiones y ansiedad que genera la gestión del cuidado para las personas trabajadoras
- **Contribuir a una mayor igualdad de género** en el ámbito laboral y sindical.
- Aportar al **sistema económico y social más justo** tanto en términos socioeconómicos como de género.

Entre 2015 y 2018 se homologaron 3004 CCT, en los cuales (en promedio) el 81% de las cláusulas refieren a cuestiones salariales y sólo el 12% atiende aspectos vinculados a la igualdad de género, donde se incluyen políticas de cuidado.

Las personas sindicalizadas por lo general tienen más beneficios que aquellas que no lo están como por ejemplo medidas superadoras de lo establecido en la Ley de Contrato de Trabajo (LCT).

## La negociación colectiva

Es un mecanismo fundamental del diálogo social, a través del cual los/as empleadores/as y sus organizaciones y los sindicatos pueden convenir salarios justos y condiciones de trabajo que incorporen **las responsabilidades y necesidades de cuidado** de las/os trabajadoras/es.



Según un estudio de empresas en Argentina (UNICEF, 2019):



**6%** de las empresas ofrece **+ de 90 días** de licencias por maternidad.

8 de cada 10  
●●●●●●●●○○  
Definido por CCT.

2 de cada 10  
●●○○○○○○○○○○  
Definido por política de la empresa.

**48%**  
Ofrece **+ de 2 días** de licencias por paternidad.

7 de cada 10  
●●●●●●●○○○  
Ampliaron el beneficio por CCT.  
3 de cada 10  
●●●○○○○○○○○  
Definieron a nivel empresa.

# Las políticas de cuidado se componen de **3 elementos**:

## Tiempo para cuidar



Reglamentar los horarios de las reuniones sindicales para que las mujeres puedan participar plenamente de las mismas.

Impulsar la incorporación de licencias de cuidado (adaptación escolar, reuniones escolares o controles médicos) contemplando las diversas conformaciones familiares.

Generar programas de incentivos para que los varones realicen tareas de cuidado de sus hijas/os.

Fomentar licencias más amplias para varones y personas no gestantes.

## Dinero para cuidar



Universalizar el Plan Materno Infantil de las Obras Sociales sindicales, así como revisar los planes maternos y regularizarlos.

## Servicios para cuidar



Ampliación de espacios de educación y cuidado infantil, tanto exclusivos del ámbito sindical como mixtos.

Creación de espacios de lactancia y alimentación en los ámbitos laborales.



Y no se debe olvidar que para impulsar la agenda de género al interior de los sindicatos es necesario trabajar continuamente en la transformación cultural.

► Talleres de concientización y sensibilización sobre el problema del cuidado



## Lineamientos para implementar **políticas de cuidado**:

- 1 Cobertura universal**  
De políticas y beneficios contemplando distintos sectores, áreas, turnos, sedes, de áreas operativas/administrativas.
- 2 Igualdad de género**  
Garantizar que en todas las políticas de conciliación familia/trabajo contemplen la corresponsabilidad en el cuidado.
- 3 Equidad en el derecho al cuidado**  
Considerando la diversidad de las composiciones familiares.
- 4 Articulación social**  
Adecuar las políticas de cuidado a la normativa nacional y los estándares internacionales.
- 5 Prioridad al más alto nivel de conducción**  
Hacer de las políticas de cuidado una prioridad incorporándolas a la agenda sindical y de negociación colectiva.
- 6 Participación activa de trabajadores/as**  
Que las políticas se adapten a las necesidades de cuidado de las familias trabajadoras.
- 7 Capacitar y sensibilizar**  
A delegados/as y personal de conducción en relación al derecho al cuidado y el impacto en las relaciones laborales.
- 8 Comunicaciones inclusivas**  
Garantizar que las comunicaciones en el sindicato y las empresas sean inclusivas y no discriminatorias.
- 9 Mecanismos de evaluación**  
Generar diagnóstico, monitoreo y evaluación en el acceso a las políticas de cuidado.
- 10 Nuevos liderazgos**  
Promover liderazgos igualitarios y no discriminatorios que fortalezcan las co-responsabilidades de cuidado.