

El derecho al cuidado y el sector privado en el contexto Covid-19



Dirección Editorial:

Martín Giménez Rébora, Gerente de Movilización de Recursos, UNICEF Argentina

Pablo Ferreyra, Especialista de Alianzas Corporativas y Derechos de NNYA y Empresas. UNICEF Argentina

Natalia Gherardi, Directora Ejecutiva, ELA

Revisión y supervisión de contenidos:

Mercedes Eisele, Erika Solorzano, Dolores Cereseto y Gisela Dohm

Autoría:

Delfina Schenone Sierra

El derecho al cuidado y el sector privado en el contexto Covid-19

Primera edición, noviembre 2020

Diseño y diagramación: **Cámara de Comercio de Estados Unidos en la Argentina – AmCham Argentina**

Se autoriza la reproducción total o parcial de los textos aquí publicados, siempre y cuando no sean alterados, se asignen los créditos correspondientes y no sean utilizados con fines comerciales.

Cámara de Comercio de Estados Unidos en la Argentina (AmCham Argentina)

amcham@amchamar.com.ar

www.amcham.com.ar

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF)

buenosaires@unicef.org

www.unicef.org.ar

Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA)

ela@ela.org.ar

www.ela.org.ar



Acerca de AmCham Argentina

AmCham Argentina - la Cámara de Comercio de Estados Unidos en Argentina - es una organización no gubernamental, independiente y sin fines de lucro, que desde hace más de 100 años trabaja promocionando el comercio bilateral y la inversión entre los Estados Unidos y la Argentina. AmCham promueve un ambiente de negocios ético y transparente, que contribuya a los objetivos de sus socios y al desarrollo económico e institucional de la Argentina. Nuclea a más de 600 empresas que emplean directamente a 400.000 personas en sus más de 200 plantas industriales distribuidas en todo el país y representan 42 rubros de la actividad económica, aportando el 19% del PBI, el 39% de la recaudación fiscal, el 19,3% de las importaciones y el 23,4% de las exportaciones de nuestro país. AmCham trabaja para ser la cámara empresarial de mayor prestigio e incidencia en la mejora del ambiente de negocios en Argentina.



Acerca de UNICEF

En UNICEF trabajamos en algunos de los lugares más difíciles para llegar a los niños y niñas más desfavorecidos del mundo. Para salvar sus vidas. Para defender sus derechos. Para ayudarles a alcanzar su máximo potencial. En 190 países y territorios, trabajamos para cada niño y niña, en todas partes, cada día, para construir un mundo mejor para todos. Y nunca nos rendimos. Para obtener más información sobre UNICEF y su labor en favor de la infancia y adolescencia, visite www.unicef.org.ar.



Acerca de ELA

ELA es una organización feminista de la sociedad civil creada en Argentina en 2003 con la misión de alcanzar la equidad de género a partir de acciones de incidencia, trabajo en redes y el desarrollo de capacidades de actores políticos y sociales, con el fin de mejorar la situación social, política y económica principalmente de las niñas, adolescentes y mujeres.

Integrada por un equipo interdisciplinario, las principales áreas de trabajo de ELA son la prevención y abordaje de las violencias por razones de género; el empleo y las políticas integrales de cuidados; la participación social y política con igualdad de género; y el ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos. Para más información de la organización visite: www.ela.org.ar



El cuidado como potenciador de las personas y de los ambientes de trabajo

El año 2020 fue y sigue siendo un catalizador de procesos de cambio. Como muchas otras instituciones, dentro de la Cámara de Comercio de Estados Unidos en Argentina – AmCham Argentina, somos partícipes de procesos culturales que se encuentran en constante movimiento. Partiendo de la necesidad de un abordaje integral en la construcción del espacio AmCham Diversity, nos aliamos con instituciones académicas y de la sociedad civil de renombrada trayectoria para transitar un camino diferencial y brindar a las empresas socias la información que necesitan para construir una cultura corporativa diversa, equitativa e igualitaria.

Este material de consulta se enmarca en el proyecto Empresas que Cuidan (ECU), una iniciativa que lleva adelante UNICEF junto con ELA, que reúne a empresas comprometidas con la agenda de cuidado y que busca fortalecer la agenda de cuidados en distintos sectores sociales y en particular en el sector privado desde un enfoque de derechos, de género y de niñez así como promover prácticas innovadoras en las empresas para su personal en su rol de madres, padres, cuidadoras y cuidadores.

Para conocer más sobre ECU ingresar en: <https://empresasquecuidan.org/>.

Los contenidos conceptuales forman parte de Cuadernos para la Acción, una publicación más extensa acerca del derecho al cuidado y el sector privado que será publicada por UNICEF. Las recomendaciones en el marco del Covid-19 fueron elaboradas con el objetivo de acompañar a las empresas y a sus colaboradoras y colaboradores en este contexto.

Desde UNICEF y ELA consideramos que la desigualdad en la distribución de los trabajos de cuidados es uno de los nudos de la desigualdad de género en nuestra sociedad. El sector privado es un actor fundamental para poder apoyar a las familias, y en especial a las mujeres, en las tensiones producidas por la sobre carga de tareas familiares y laborales, promover la igualdad de género y garantizar el derecho de niñas, niños y adolescentes al cuidado, favorecer la corresponsabilidad social de los cuidados y, de esa manera, promover la participación de las mujeres en el mercado laboral y contribuir en la construcción de sociedades más igualitarias, participativas y plurales.



¿Qué son los cuidados?

Son el conjunto de actividades indispensables para satisfacer las necesidades básicas e imprescindibles para la existencia y mantenimiento cotidiano de las personas. Los cuidados permiten la reproducción de la sociedad y proporcionan bienestar a las personas en una doble dimensión:

<p>Física</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alimentación • Atención de la salud • Higiene de la persona • Descanso 		<p>Simbólica</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contención emocional y afectiva 	
--	---	---	--

El cuidado tiene **cuatro dimensiones** que se relacionan entre sí:



El cuidado es lo que asegura que haya trabajadoras y trabajadores: sin él no puede existir el sistema productivo ni la sociedad. El cuidado es entonces una necesidad social, y es un derecho de todas las personas.

Sin embargo, su distribución no es equitativa: el trabajo de cuidado no se reparte de la misma manera entre hombres y mujeres ni entre las familias y el resto de la sociedad.

Que los trabajos de cuidado recaigan mayormente en las mujeres tiene consecuencias negativas a nivel social y económico y afecta tanto el ingreso como la permanencia de las mujeres en el mercado laboral, así como su participación en la vida pública.

A continuación, veremos cómo se cuida en Argentina y de qué manera las empresas pueden implementar medidas y acciones que favorezcan una distribución más equitativa de los cuidados y así colaborar a construir una sociedad más igualitaria.

? ¿Quiénes cuidan?

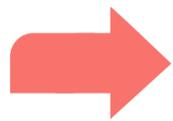
En Argentina, como en el resto de América Latina, el cuidado de las personas recae principalmente sobre las familias, y al interior de ellas, principalmente sobre las mujeres.

¿Quiénes cuidan?

Mayoritariamente las familias

¿Cuánto tiempo cuidan?





Importante: Revisar y transformar los mandatos culturales que siguen identificando principalmente a las mujeres con el rol de cuidadoras y a los varones con el rol de proveedores.

Esta asignación diferencial de responsabilidades a cada género produce desigualdades sociales, políticas y económicas como, por ejemplo, una inserción desigual en el mercado laboral para los varones y las mujeres.

¿Quiénes son responsables del cuidado?

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

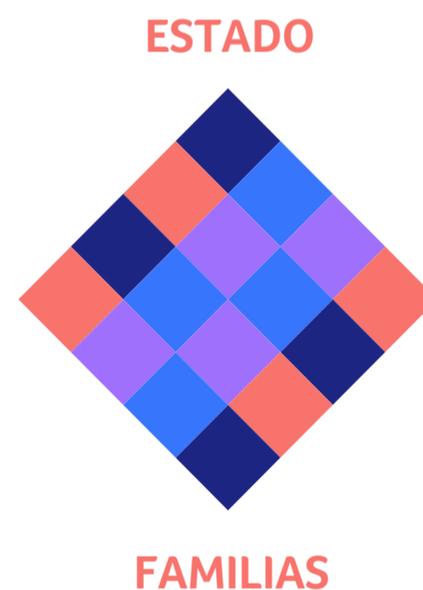
Existen 4 actores fundamentales que participan en la provisión y distribución del cuidado:

Diamante del cuidado

4 actores fundamentales



MERCADO



COMUNIDAD

- Cooperativas
- ONG
- Organizaciones barriales

También hay otros actores centrales que pueden influir en la distribución del cuidado, como por ejemplo las **empresas** o los sindicatos. **El ámbito de trabajo es clave para facilitar la conciliación entre las responsabilidades familiares y laborales.**

Las empresas tienen la oportunidad de generar políticas para aliviar las tensiones que se producen en sus colaboradores en la conciliación del trabajo con las tareas de cuidado, como también de promover políticas para evitar que estas tareas recaigan de manera desproporcionada en las mujeres, y así reducir las desigualdades de género.

El derecho al cuidado y el rol de las empresas

Las empresas pueden convertirse en un actor fundamental en la promoción del derecho al cuidado de niñas, niños y adolescentes y la igualdad de género. Para ello **es necesario que se generen las condiciones que faciliten la conciliación de responsabilidades familiares y laborales** para las personas que se desempeñan en el mercado de trabajo.

¿Qué son las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar?

Son el conjunto de políticas, programas y acciones de las organizaciones que tienen por objetivo reducir la tensión que supone sostener el trabajo y las responsabilidades familiares.

Las políticas de cuidado tienen 3 grandes componentes:

1

Tiempo para cuidar

- Licencias (por maternidad, paternidad, adopción, parental, entre otras).
- Fraquicia horaria por adaptación/reuniones escolares y controles médicos.
- Políticas de retorno gradual tras la licencia por maternidad o paternidad (soft-landing o soft maternity.)
- Reducción de la jornada laboral.
- Políticas de flexibilidad como: “Core Hours”, “Puntas Flexibles” o “Flex time”, viernes flexible.
- Turnos y/o francos movibles en unidades de producción.
- Teletrabajo¹

1. El teletrabajo se propone como una modalidad que permite a los y las trabajadoras tener mayor flexibilidad para conciliar vida familiar y laboral. El teletrabajo compulsivo que estamos viviendo actualmente por el contexto Covid-19, donde las familias se ven forzadas a trabajar y cuidar de manera simultánea no responde a los objetivos de esta modalidad laboral. Esta medida está pensada para un contexto pre y post Covid-19.

 2

Dinero para cuidar

- Asignaciones/subsidios para el pago de centros de cuidado infantil.
- Asignaciones/subsidios para el pago de una persona cuidadora en el hogar y/o trabajadora doméstica.
- Pago de colonias de vacaciones (de verano o invierno).
- Pago extra para afrontar gastos asociados al cuidado durante viajes laborales.
- Reembolsos para tratamientos de fertilización asistida.

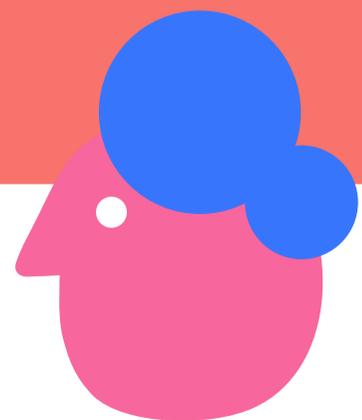
 3

Servicios e infraestructura para el cuidado

- Espacios para el cuidado de niñas y niños.
- Espacios habilitados para la lactancia o la alimentación de los recién nacidos.
- Oficinas nodos o coworking corporativo



Es clave que estas políticas sean accesibles para todas y todos los colaboradores sin importar su identidad de género o su orientación sexual, siguiendo un enfoque de derechos y de igualdad de género. Deben ser acordadas con el personal en función de sus necesidades y responsabilidades y no impuestas de manera unilateral, resguardando derechos y condiciones laborales.



? ¿Qué impacto tienen estas medidas para las empresas y su negocio?

Desde el ámbito empresarial suelen emplearse argumentos en contra de la incorporación de políticas de cuidado señalando que estas medidas generan mayores costos laborales y resultan en pérdidas de productividad.

Generan costos laborales

MITOS

Pérdidas en la productividad

Sin embargo, la evidencia muestra lo contrario:

CRECIMIENTO ECONÓMICO

El beneficio económico estimado de incorporar mujeres a las economías mundiales sería para 2025 de entre 12 y 28 trillones de dólares (1)

MENOR ROTACIÓN Y RETENCIÓN DE TALENTOS

Ofrecer servicios de cuidado infantil puede resultar en reducciones significativas de la tasa de rotación del personal. Según un estudio de Great Place to Work Argentina quienes más asocian equilibrio a trabajo flexible son los trabajadores/as de entre 25 y 44 años. Por el contrario los/as menores de 25 asocian el equilibrio con el tiempo libre. Los beneficios más elegidos por quienes formaron parte de la encuesta fueron el horario flexible, y, en segundo lugar, el horario reducido. (3)

MENOR AUSENTISMO

Según un estudio en 455 empresas radicadas en Estados Unidos, las faltas al empleo resultantes de emergencias de cuidado de niños y niñas le cuestan a la empresa tres billones de dólares al año. Las ausencias no planificadas redundaron en mayores pérdidas de productividad que aquellas licencias planificadas (2)

AUMENTA LA PRODUCTIVIDAD

Según el International Finance Corporation (IFC) los servicios de cuidado infantil pueden impactar sustantivamente en la productividad a través de la disminución del ausentismo; la mejora de la motivación, el compromiso y la concentración en el trabajo; como así también mejorando la calidad del trabajo. (4)

MEJORA BENCHMARKING Y MARCA EMPLEADORA

Según diversas investigaciones compañías pertenecientes a una variedad de sectores a lo largo del mundo han empleado sus elevados estándares en las condiciones de trabajo, la inversión en trabajadoras y los beneficios para el cuidado infantil para generar reputación como empleadores amigables con las familias, logrando de este modo atraer y retener personal altamente cualificado (5)

Referencias (1) FMI, 2019; (2) Allen, 2017 (3) Great Place to Work, 2018 (4) IFC, 2017 (5) IFC, 2017; Hein and Cassirer, 2010)

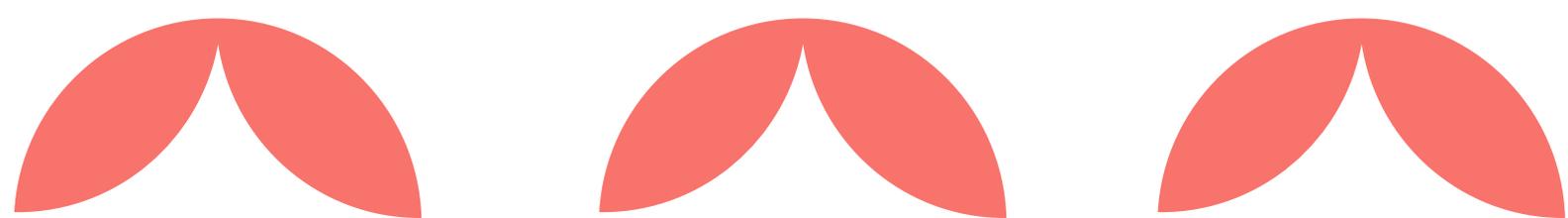
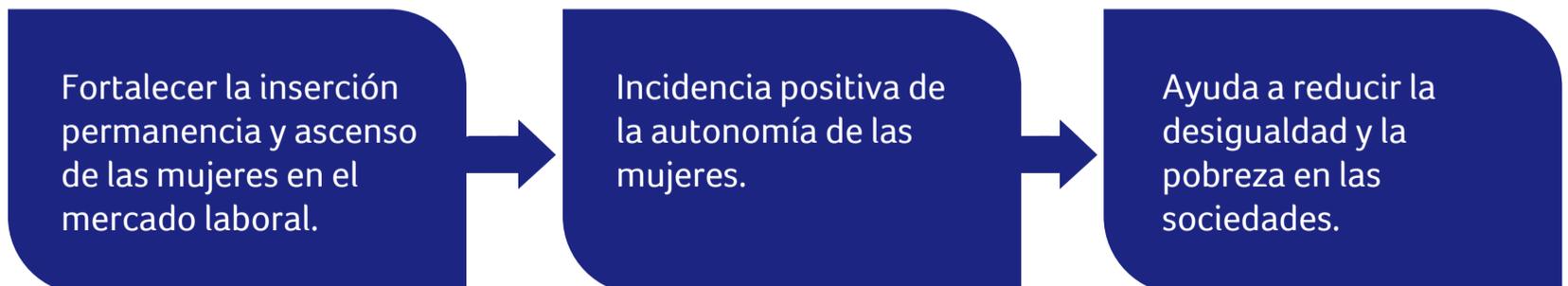
Políticas de cuidado con enfoque de género y derechos humanos

Las empresas desarrollan su actividad dentro de una comunidad y de sus acciones se pueden derivar consecuencias negativas o positivas para el ejercicio de los derechos humanos. Todas las empresas tienen un significativo **impacto directo e indirecto en los derechos de las personas**, incluyendo los de niñas, niños y adolescentes.

Adoptar un enfoque de género supone “considerar sistemáticamente las diferencias entre las condiciones, situaciones y necesidades respectivas de las mujeres y de los hombres, en las fases de planificación, ejecución y evaluación de todas las políticas” (EMAKUNDE, 1998, 18).

¿Qué desigualdades laborales por género produce la actual distribución del trabajo de cuidados?			
Menor y peor participación en el mercado laboral en términos de calidad laboral; mayor participación de empleo informal y precario	Segregación vertical, dificultades persistentes de las mujeres para alcanzar puestos de decisión y autoridad dentro del mercado laboral (también conocido como "techo de cristal")	Segregación ocupacional horizontal, alta concentración de mujeres en segmentos de empleo que tienen menores beneficios y son socialmente menos valorados, como el empleo doméstico.	Exclusión de personas trans y de la diversidad sexual del mercado laboral.

Mejorar la distribución de los trabajos de cuidado no remunerado es clave para:



? ¿Cómo generar una estrategia de cuidados en las empresas?

Una buena herramienta es armar una **hoja de ruta** para planificar una política de conciliación laboral-familiar en las empresas. Aquí se ofrece un **esquema orientativo y flexible de pasos a seguir** para su implementación. Cada empresa u organización podrá tener en cuenta los aspectos y acciones que se ajusten a su sector, tamaño, tipo de negocio y grado de avance, así como también su cultura organizacional.

Una política de conciliación laboral-familiar en una empresa u organización empleadora deberá considerar las distintas brechas que deben abordarse desde una perspectiva igualitaria, participativa y transparente, así como también generar los mecanismos de evaluación y monitoreo que sean necesarios para realizar el seguimiento del cumplimiento de las metas desde un enfoque de derechos humanos y con perspectiva de género².

Decálogo para una política de conciliación laboral-familiar en las empresas

1. Lograr una cobertura universal de las políticas de conciliación familia/trabajo al interior de las empresas.
2. Garantizar la igualdad de género en todas las políticas de conciliación familia/trabajo para lograr una corresponsabilidad, generando un cambio cultural en la concepción de familia, respetando las identidades y expresiones de género.
3. Promover la equidad en el acceso al derecho al cuidado, incluyendo la diversidad de composiciones familiares, sin discriminación por identidad/expresión de género, orientación sexual, discapacidad, etc.
4. Adecuar las políticas de conciliación a la normativa nacional y los estándares internacionales, y promover una articulación público-privada que fortalezca la agenda de cuidado.
5. Hacer de estas políticas una prioridad al más alto nivel de mando, asumiendo un compromiso expreso, público y por escrito.
6. Fomentar una participación activa de las y los colaboradores en el diseño de las políticas de conciliación familia/trabajo y que éstas se adapten a sus características y necesidades.
7. Instalar espacios de consulta, reclamos y reparación que ayuden a garantizar su cumplimiento efectivo.

2. El enfoque basado en los derechos humanos (EBDH) es un marco conceptual cuyas bases se encuentran en normas internacionales y que desde el punto de vista operativo está orientado a la promoción y la protección de los derechos humanos. Su propósito es “analizar las desigualdades que se encuentran en el centro de los problemas de desarrollo y corregir las prácticas discriminatorias y el injusto reparto del poder que obstaculizan el progreso en materia de desarrollo” (ACNUDH, 2006; 15).

8. Garantizar que las comunicaciones de la empresa sean inclusivas y no discriminatorias, utilizando un lenguaje que evite estereotipos de género, sesgo maternalista o discriminación indirecta por composición familiar.
9. Generar mecanismos de diagnóstico, monitoreo y evaluación en la implementación y uso de las políticas de manera desagregada para garantizar un acceso igualitario e inclusivo.
10. Promover nuevos modelos de liderazgo y transformar la cultura organizacional de manera de impulsar liderazgos igualitarios y no discriminatorios que fortalezcan las co-responsabilidades de cuidado.

Hoja de ruta para planificar una política de conciliación laboral-familiar en la empresa

➔1 Compromiso

Es importante contar con el apoyo expreso las máximas autoridades con la agenda y los objetivos a alcanzar, antes de emprender una estrategia de conciliación laboral y familiar. Las áreas claves (como RRHH, Legales, Comunicación, entre otras) también deben estar adecuadamente sensibilizadas y comprometidas con la estrategia y sus metas.

➔2 Análisis de situación y autodiagnóstico

Se sugiere la realización de un autodiagnóstico para conocer en profundidad el punto de partida en el que se encuentra la empresa. Lo ideal es combinar estudios cualitativos y cuantitativos.

➔3 Diseño de una estrategia integral de conciliación

Una vez que la organización cuenta con el análisis de los resultados del autodiagnóstico y el análisis de situación, se puede diseñar la estrategia de conciliación laboral y familiar.

➔4 Implementación de la estrategia

Puede ser útil recurrir a programas piloto, testando el impacto, la recepción y el uso de las políticas. Es importante definir objetivos y metas, alcance, plazos, indicadores y la designación precisa de las/los agentes responsables de cada una de las políticas y su implementación. También se recomienda una adecuada comunicación y difusión para el acceso real y sustantivo por parte de las y los colaboradores, eliminando barreras formales e informales, visibles e invisibles, para su implementación efectiva.

➔5 Monitoreo de avances y de impacto

Se sugiere la construcción de una línea de base con indicadores que permitan monitorear el uso de las políticas y los beneficios, el alcance y el impacto de las políticas en aspectos como la retención de talentos, el ausentismo, el uso de licencias, la satisfacción medida en las encuestas de clima o de beneficios, el impacto reputacional adentro y afuera de la empresa, entre otros.

Prácticas empresariales en el contexto Covid-19

A partir del ASPO/DISPO las tareas domésticas y de cuidados han aumentado y se han intensificado. Las familias absorben esta sobrecarga debido a un conjunto de factores:

- ✦ Cierre de escuelas y centros de educación y cuidado infantil.
- ✦ Coincidencia de horarios de las jornadas de trabajo con las clases virtuales de niñas, niños y adolescentes.
- ✦ Personas en grupos de riesgo que necesitan asistencia para la compra de alimentos, medicamentos y/o trámites.
- ✦ Mayor demanda de cuidados de salud al no poder asistir de manera regular a los centros sanitarios.
- ✦ Incremento de la demanda de trabajo doméstico en términos de higiene personal y del hogar para la prevención del contagio de COVID-19.
- ✦ Fuertes limitaciones para externalizar tareas domésticas y de cuidados a través del pago de servicios a trabajadoras/es de casas particulares.
- ✦ Incremento de la demanda de trabajo emocional para contener y acompañar a integrantes de la familia por la incertidumbre, ansiedad y tensiones que vivimos.

En un contexto de incertidumbre y de mayor demanda de cuidados que han sido absorbidos por las familias, es importante compartir distintas experiencias entre las empresas, para poder socializar posibles respuestas frente a los desafíos actuales. Aquí les compartimos algunas de ellas:



- ✦ Licencias con goce de sueldo a únicas/os progenitores con hijas/os a su cargo en edad escolar.
- ✦ Continuación de los horarios flexibles para el inicio de la jornada laboral.
- ✦ Mantenimiento de canales abiertos de comunicación con colaboradoras/es, y canales especializados de escucha y contención por la emergencia.
- ✦ Encuesta interna para evaluar la experiencia de teletrabajo.



 **accenture**

- ◆ Jornadas flexibles y adaptables para todos los colaboradores. Licencias.
- ◆ Programa Construyendo Familia que aborda el rol de cada integrante de la familia en los cuidados infantiles y también para adultos/as mayores.
- ◆ Programa COVID-19 Familia: Como regular las emociones, reducir estrés y ansiedad en caso de tener algún familiar enfermo para poder acompañarlo durante su recuperación.
- ◆ Ejercicios prácticos para reducir el estrés y la ansiedad, y charlas sobre salud mental.
- ◆ Accenture Summer Camp Julio – Agosto, enfocado para apoyar durante las vacaciones de invierno de los niños y niñas.
- ◆ Aplicación de encuestas para evaluar las medidas adoptadas entre sus colaboradores/as.

 **arredo**

- ◆ Licencia por cuidador único de menores o de adulto/a mayor.
- ◆ Campañas internas y externas de concientización.

 **AVON**

- ◆ Licencias con goce de sueldo a únicas/os progenitores con hijas/os a su cargo en edad escolar.
- ◆ Licencias con goce de sueldo para trabajadoras/es que pertenecen a población de riesgo
- ◆ Encuesta interna para evaluar la experiencia de teletrabajo.
- ◆ Jornadas flexibles y adaptables para toda/os la/os colaboradores. Horario extendido de pausa de almuerzo para colaboradores en teletrabajo (de 12.30 a 14hs).
- ◆ Espacios de esparcimiento, mindfulness y gestión del cambio.
- ◆ Envío de accesorios para un home office más cómodo.

 **Bibliografía**

Allen, B. (2017). Lack of Childcare Leaves Money on the Table. Forbes.

<https://www.forbes.com/sites/break-the-future/2017/11/30/lack-of-childcare-leaves-money-on-the-table/#33f129ff3e79>

Fondo Monetario Internacional (FMI) (2019). Finanzas & Desarrollo, 56(1).

<https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/spa/2019/03/pdf/fd0319s.pdf>

Great Place to Work. (2018). Equilibrio entre vida personal y laboral en las organizaciones.

<https://www.greatplacetowork.com.ar/publicacions/informes/investigacion-equilibrio>

Hein, C. y Cassirer, N. (2010). Workplace Solutions for Childcare. International Labour Office.

http://www.bollettinoadapt.it/old/files/document/5714ILO_2010.pdf

Instituto Vasco de la Mujer [Emakunde]. (1998). Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en programas y proyectos de desarrollo. Instituto Vasco de la Mujer y Secretaría General de Acción Exterior. Dirección de Cooperación al Desarrollo.

https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/es_emakunde/adjuntos/guia_genero_es.pdf

Instituto Nacional de Estadísticas y Censo (INDEC) (2013). Encuesta sobre Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo, Encuesta Anual de Hogares Urbanos (EAHU), 3er trimestre 2013.

Disponible en: https://www.indec.gov.ar/uploads/informesdeprensa/tnr_07_14.pdf

International Finance Corporation [IFC]. (2017). Tackling Childcare. The bussiness case for employer- supported childcare.

https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/gender+at+ifc/priorities/employment/tackling_childcare_the_business_case_for_employer_supported_childcare

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos [ACNUDH]. (2006). Preguntas frecuentes sobre el enfoque de derechos humanos en la cooperación para el desarrollo. Naciones Unidas.

<https://www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQsp.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2018). El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633168.pdf

