



observatorio de la
(MATERNIDAD)

boletín de la maternidad

CONTENIDOS | OCTUBRE DE 2012

¿QUÉ ES EL OBSERVATORIO DE LA MATERNIDAD?

La Fundación Observatorio de la Maternidad es un centro de estudios sin fines de lucro, cuya misión es promover el valor social de la maternidad.

Para ello, se incentiva la generación de información y conocimiento especializado y actual, que integre los aspectos sociales, laborales, educativos y de salud, y contribuya a iluminar la realidad y los problemas relacionados con el fenómeno de la maternidad. El objetivo es aportar soluciones creativas y de implementación factible, a fin de mejorar la calidad de las políticas públicas y privadas dirigidas a las madres, sus hijos y sus familias.

BOLETÍN DE LA MATERNIDAD

Es una gacetilla informativa que procura condensar y divulgar opiniones, estudios e iniciativas vinculados a la maternidad, de elaboración propia o de terceros.

Cada número del Boletín –de difusión cuatrimestral– incluye una columna de opinión, una entrevista a profesionales o especialistas, una sección de tendencias que abarca las novedades sobre maternidad, y una nota sobre políticas y programas públicos o privados a favor de la madre, sus hijos y su familia.

EQUIPO DE TRABAJO

Coordinación editorial y redacción:

Lic. Carina Lupica y Lic. Gisell Cogliandro

Fotografía: Inés Miguens

ISSN: 1851-3395

www.o-maternidad.org.ar

APOYO INSTITUCIONAL

LA DISTRIBUCIÓN POSTAL DEL BOLETÍN DE LA MATERNIDAD N° 16 SE REALIZA GRACIAS AL APOYO DE:

Grupo Logístico Andreani

n° 16

columna de opinión escenario local

PÁGINA 2

trabajadoras domésticas: ¿cómo cuidamos a quienes proporcionan cuidados?

PESE AL ROL FUNDAMENTAL QUE DESARROLLAN LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS EN EL CUIDADO DE LOS MIEMBROS DE LAS FAMILIAS CON MAYORES RECURSOS, SU ALTA CONTRIBUCIÓN ESTÁ LEJOS DE SER RECONOCIDA Y SE REALIZA A EXPENSAS DE POSTERGAR LAS PROPIAS NECESIDADES DE CUIDADO AL INTERIOR DE SUS HOGARES.

POR CARINA LUPICA

profesionales y maternidad

PÁGINA 9

el cuidado infantil en los sectores populares. Estrategias y perspectivas de las mujeres-madres

EL TRABAJO DE CAMPO EFECTUADO EN DOS BARRIOS DEL AMBA PERMITE HACER VISIBLE LAS DESVENTAJAS DE LAS MUJERES POBRES ACERCA DE SUS OPORTUNIDADES PARA RESOLVER EL CUIDADO INFANTIL Y PARTICIPAR EN EL MERCADO DE EMPLEO REMUNERADO.

POR ELEONOR FAUR, OFICIAL DE ENLACE, UNFPA ARGENTINA - FONDO DE POBLACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS

tendencias

PÁGINA 12

maternidades, paternidades, trabajo y salud: ¿transformaciones o retoques?

SE PRESENTAN LOS HALLAZGOS DEL ESTUDIO CUALITATIVO SOBRE LAS OPINIONES Y PRÁCTICAS DE MUJERES Y VARONES QUE RESIDEN EN LA CIUDAD DE BUENOS AIRES ACERCA DE SUS DECISIONES REPRODUCTIVAS, ARREGLOS PARA EL CUIDADO DE LOS HIJOS Y LA ORGANIZACIÓN DOMÉSTICA.

POR ELSA LÓPEZ, LILIANA FINDLING, MARISA PONCE, MARÍA PAULA LEHNER, MARÍA PÍA VENTURIELLO, SILVIA MARIO Y LAURA CHAMPALBERT. INSTITUTO GINO GERMANI, FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES

políticas y programas

PÁGINA 16

las madres y los programas de transferencias de ingresos en los últimos cinco años: avances y limitaciones

LA RELEVANCIA DE LOS PROGRAMAS DE TRANSFERENCIAS DE INGRESOS PERMITIÓ ALIVIAR LA SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD DE LAS FAMILIAS, PERO MANTIENEN SUS LIMITACIONES PARA LA INCORPORACIÓN AL MERCADO LABORAL DE LAS MUJERES POBRES.

POR GISELL COGLIANDRO

escenario local

trabajadoras domésticas: ¿cómo cuidamos a quienes proporcionan cuidados?

por Carina Lupica

El trabajo doméstico se refiere al cuidado del hogar, lo que implica la realización de diversas actividades *ad hoc*: limpieza, arreglo, cocina, lavado y planchado de ropa, pero también, en muchos casos, un conjunto de tareas cotidianas en pos del cuidado físico, intelectual y emocional de los miembros del grupo familiar. Todas estas labores, imprescindibles para la vida de las personas y la reproducción social, han sido tradicionalmente reconocidas como funciones propias de la condición femenina.

Sin embargo, los cambios demográficos y sociales acontecidos en las últimas décadas instalan el tema del trabajo del cuidado como una cuestión social relevante para el desarrollo humano, que trasciende el ámbito familiar y femenino. Basta señalar que la creciente participación de las mujeres en el mercado de trabajo y los cambios en la estructura familiar – por ejemplo, la mayor incidencia de hogares con dos proveedores económicos y la extensión de la jefatura de hogar femenina – han vuelto ineludible la institucionalización, externalización e incluso la mercantilización de estas tareas.

En tal contexto, las trabajadoras domésticas cumplen un rol fundamental, ya que ante la insuficiencia de servicios públicos de cuidado y la debilidad de las políticas públicas y privadas para promover las responsabilidades compartidas del cuidado entre los hombres y las mujeres al interior de las familias, y entre las familias, el Estado y el mercado en la sociedad, las mujeres de mayores niveles de ingresos acuden a la contra-

tación del tiempo de otras mujeres para efectuar los quehaceres domésticos y de cuidado.

A partir de los años setenta, nuevos hogares –aquellos con ingresos medios– se volvieron compradores de prestaciones domésticas a medida que sus mujeres obtenían logros educacionales y se integraban el mercado de trabajo (Rodgers, J., 2009). Así, la compra de servicios domésticos ha emancipado a las mujeres con educación y de sectores socioeconómicos favorecidos de sus tareas hogareñas y de la “doble jornada laboral” (es decir, la sumatoria entre trabajo doméstico y extradoméstico) y les ha proporcionado la posibilidad de aprovechar nuevas oportunidades en el mercado de trabajo remunerado y desarrollar una carrera profesional.

Pese al rol fundamental que desarrollan las trabajadoras domésticas en el cuidado de los miembros de las familias con mayores recursos, su alta contribución está lejos de ser reconocida y se realiza a expensas de postergar las propias necesidades de cuidado al interior de sus hogares.

Mujeres madres: principales oferentes de trabajo doméstico remunerado

En la Argentina, 1.146.000¹ mujeres de los grandes centros urbanos se desempeñan actualmente en el sector doméstico remunerado. La modalidad de contratación de este servicio es diversa:

desde el trabajo independiente, en el cual la trabajadora puede negociar su horario de trabajo y los quehaceres que lleva a cabo (planchado y cocina, por ejemplo), el trabajo puertas afuera o con retiro algunos o todos los días de la semana para un solo empleador o varios, hasta el servicio puertas adentro o sin retiro, en el que la trabajadora pernocta en la vivienda del hogar donde trabaja, teniendo libre solo algún día del fin de semana (Lupica, C., 2010b).

Todas las mujeres que se desempeñan en el trabajo doméstico padecen el mismo problema: la desvalorización de su trabajo, lo cual se refleja en el escaso nivel de las retribuciones monetarias que perciben a cambio de sus labores, la precariedad del empleo, y la ausencia de beneficios otorgados a otros trabajadores y trabajadoras en relación de dependencia.

Es deseable resaltar que las trabajadoras domésticas obtienen con su trabajo ingresos inferiores a los de aquellas mujeres que se insertan en la formalidad, e incluso de las que tienen trabajos informales, no obstante lo cual representan aportes indispensables para el sostenimiento económico de sus hogares para que sus familias consigan superar las condiciones de indigencia (medidas por ingreso) o, en muchos casos, salir de la pobreza (Lupica, C., 2010c).

Por tales motivos, son las mujeres que necesitan trabajar pero presentan desventajas para insertarse en el campo laboral quienes se incluyen principalmente en este sector: no cuentan con habilidades, capacidades o credenciales

suficientes para acceder a otro tipo de empleo. En él se destaca el grupo conformado por las mujeres con obligaciones familiares (las madres) que viven en situación de pobreza, tienen pocos años de educación formal, afrontan el desafío de criar solas a sus hijos, o son migrantes.

Según se puede observar en la tabla 1, en la Argentina el 15,4% de las mujeres en edad fértil (14 a 49 años de edad) que trabajan lo hacen en el servicio doméstico, porcentaje que asciende al 18,1% en el caso de las madres (mujeres jefas de hogar o cónyuges del jefe de hogar, que conviven con hijos/as).

En particular, son las madres con menos años de escolaridad, las más prolíficas, y las que afrontan solas la crianza de sus hijos e hijas las que tienen mayores probabilidades de estar empleadas en el servicio doméstico. En este caso, los años de escolaridad de las mujeres madres tienen incidencia decisiva: el 39,5% de las madres con nivel educativo bajo (no completaron los estudios secundarios) están insertas en el servicio doméstico, porcentaje que se reduce a la mitad (14,7%) en el caso de las madres con nivel educativo medio (completaron los estudios secundarios) y prácticamente no tiene significancia (0,6%) en las madres con mayor nivel educativo (completaron los estudios terciarios/universitarios) (Observatorio de la Maternidad, sobre la base de la EPH 4° trimestre 2010. INDEC).

Adicionalmente, la probabilidad de desempeñarse en el trabajo doméstico remunerado crece a medida que aumenta la cantidad de hijos e hijas en el hogar: son empleadas domésticas el 15,6% de las madres que trabajan de forma remunerada y tienen hasta dos hijos/as; el 23,2% de las que tienen entre tres y cuatro hijos/as; y el 26,3% de las que tienen más de cuatro hijos/as (Observatorio de la Maternidad, sobre la base de la EPH 4° trimestre 2010. INDEC).

Pero, por otra parte, el trabajo doméstico remunerado es una fuente de trabajo muy importante para aquellas madres que tienen la responsabilidad de criar a sus hijos e hijas sin apoyo de un cónyuge y, muy probablemente, sean el único sostén económico del hogar: son trabajadoras domésticas el 16,6% de las madres que están unidas o casadas; el 21,1% de las que están separadas o divorciadas; y el 27,1% de las solteras (Lupica, C. 2011a).

La mayoría de los hogares monoparentales con jefatura femenina presentan situaciones críticas, puesto que la sobrecarga de trabajo reproductivo (tareas del hogar y de cuidado) y productivo (trabajo remunerado) de esas madres solas con hijos e hijas a cargo limita sus posibilidades de participar en otras actividades laborales y recreativas, reduce su capacidad de generar mayores ingresos y afecta su bienestar y el de su familia.

En conclusión, una proporción estimable de trabajadoras domésticas son madres prolíficas y se encuentran solas en la crianza de sus hijos, es decir, se trata de un grupo de mujeres que requieren imperiosamente apoyo para desarrollar, en simultáneo, las labores de cuidado de los miembros dependientes de su familia y trabajar remunerada y dignamente.

El derecho al cuidado, una deuda pendiente para las trabajadoras domésticas

En la Argentina, la provisión de servicios públicos de cuidado exhibe un muy bajo nivel de institucionalización, con escasa cobertura y servicios altamente fragmentados en términos de calidad. Además, la provisión de servicios de cuidado en el mercado está acotada a quienes cuentan con los medios suficientes para contratarlos (Lupica, C.; 2010a).

En este contexto, las garantías del cuidado de personas dependientes para los trabajadores y las trabajadoras se restringen casi con exclusividad a las regulaciones en el mercado de trabajo, siendo estas la protección de la maternidad en el trabajo, las cortas licencias por paternidad, y las prestaciones de servicios mínimos de cuidado en las unidades productivas.

Pero, las trabajadoras domésticas están excluidas de esas garantías de cuidado debido a su desprotección laboral, que se manifiesta en el deficitario marco legal que regula su actividad laboral y en su escaso cumplimiento: el 82,8%² de las empleadas domésticas no están registradas, a pesar de los esfuerzos realizados por el Gobierno para revertir esta situación (Lupica, C., 2011; Pereyra, F., 2012).

Recuérdese que el trabajo de las empleadas domésticas se encuentra regulado mediante el Decreto-Ley N° 326 del año 1956 –Estatuto de los Trabajadores Domésticos– y su Decreto reglamentario N° 7.979/56. Debido a que se trata de un trabajo desempeñado casi exclu-

Tabla 1: situación ocupacional de las mujeres en edad fértil (14 a 49 años de edad). Argentina, total aglomerados urbanos. Año 2010.

SITUACIÓN OCUPACIONAL	MADRES	NO MADRES	RESTANTES MUJERES	TOTAL MUJERES EN EDAD FÉRTIL
SERVICIO DOMÉSTICO	18,1%	8,7%	14,4%	15,4%
INFORMAL	34,1%	27,1%	36,8%	33,9%
FORMAL	47,8%	64,2%	48,8%	50,7%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Observatorio de la Maternidad, sobre la base de datos de la EPH 4° trimestre 2010. INDEC.

Nota: Madres: mujeres en edad fértil –14 a 49 años–, jefas o cónyuges que pertenecen a hogares con hijos.

No Madres: mujeres en edad fértil –14 a 49 años–, jefas o cónyuges que pertenecen a hogares sin hijos.

Restantes mujeres: mujeres en edad fértil –14 a 49 años– que no son jefas ni cónyuges en los hogares que viven.

sivamente por mujeres madres, entre las principales restricciones sobresale la ausencia de garantías para las empleadas de hogar en su condición de madres –presentes o futuras– y trabajadoras con responsabilidades familiares.

En especial, ellas no gozan de los derechos establecidos en la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), como la protección y estabilidad del empleo, licencia por maternidad, tiempo para la lactancia, derechos ante enfermedades de los hijos/as y servicios de cuidado en el lugar de trabajo.

Así pues, ellas cuidan, pero no tienen garantizados sus derechos de apoyo para el cuidado de sus hijos y familiares.

La iniciativa del Poder Ejecutivo Nacional

El 8 de marzo de 2010 la presidenta de la República Argentina, Dra. Cristina Fernández de Kirchner, envió un Proyecto de Ley al Congreso de la Nación –“Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares”–, con el objetivo de derogar el estatuto del personal doméstico para incluir a dichas empleadas en la Ley de Contrato de Trabajo (LCT). El argumento central esgrimido por la mandataria fue la necesidad de terminar con la discriminación que supone que las y los empleados que trabajan en hogares estén fuera de este marco jurídico.

Hasta el momento lo que se ha logrado es la redacción de un dictamen por parte de la Cámara de Diputados de la Nación, en el cual se contempla la derogación de los decretos que regulan actualmente esta actividad para su encuadramiento definitivo dentro de los parámetros de los demás empleos contemplados por la LCT.

Sin duda, la sanción de este proyecto supondría avances significativos en la definición de los derechos de las traba-

TRABAJO DECENTE PARA LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS:

CONVENIO 189 Y RECOMENDACIÓN 201 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

El 16 de junio de 2011, la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de la OIT adoptó el Convenio 189 y la Recomendación 201 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, el cual establece derechos y principios básicos para este sector y exige a los Estados tomar una serie de medidas con el fin de hacer el trabajo decente una realidad para las y los trabajadores domésticos en todo el mundo. El hecho de que el Convenio y la Recomendación hayan sido aprobados por la CIT es histórico, ya que es la primera vez que se adoptan normas laborales internacionales destinadas a mejorar las condiciones de vida de este grupo de trabajadoras y trabajadores.

Los nuevos instrumentos constituyen a la vez un sólido reconocimiento del valor económico y social que tiene el trabajo doméstico y un llamado a la acción para poner fin a las exclusiones de que son objeto las trabajadoras y los trabajadores domésticos en los ámbitos de la protección laboral y la protección social. Dado que la mayoría de los trabajadores domésticos son mujeres, las nuevas normas son un paso importante hacia el ejercicio efectivo de la igualdad de derechos y de protección de la mujer ante la ley.

Entre otros estándares internacionales que se considera imprescindible implementar en ambos instrumentos internacionales, se otorga importancia a la protección a la maternidad, como uno de los puntos esenciales para garantizar un trabajo decente a esta categoría profesional.

Según el Convenio 189, los países deben adoptar medidas para “asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad” (Artículo 14).

En la Recomendación 201, hay otras dos importantes orientaciones: que no se permita “que los trabajadores domésticos se sometan a pruebas de detección del VIH o de embarazo, o revelen su estado serológico respecto del VIH o su estado de embarazo” (párrafo 3) y que los países desarrollen “los medios para facilitar el pago de las cotizaciones a la seguridad social, incluso respecto de los trabajadores domésticos que prestan servicios a múltiples empleadores, por ejemplo, mediante un sistema de pago simplificado” (párrafo 20).

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)
http://figenero.oit.org.pe/index.php?option=com_content&task=view&id=269&Itemid=149

jadoras, y pondría fin a muchas de las injustificadas diferencias entre estas y los trabajadores comprendidos en la LCT. De modo especial, la inclusión del universo total de las mujeres ocupadas en el sector, sin importar su dedicación horaria, representaría un gran reconocimiento para ese numeroso segmento de empleadas (cerca del 40% de ellas). Otro avance destacable se plantea para las trabajadoras del hogar que –sin poseer credenciales educativas acordes con esta tarea– están abocadas al cuidado de adultos mayores, enfermos o personas con necesidades especiales y que hasta el momento constituyen un caso no encuadrado dentro de ningún

régimen de trabajo particular (Pereyra, F., 2012).

Ahora bien, ¿qué modificaciones aporta este nuevo proyecto para la protección de las trabajadoras en su condición de madres (presentes o futuras) y para garantizar su derecho al cuidado?

El nuevo proyecto de ley “Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares” (Expediente 3188-D-10) avanza en la protección de la maternidad de las trabajadoras domésticas respecto al Decreto-Ley 326/56 que regula hoy esta actividad. Sobre todo, equipara los derechos de estas trabajadoras a los de las asala-

Tabla 2: protección a la maternidad y garantías de cuidado en la legislación argentina.

MEDIDAS SELECCIONADAS		TRABAJADORES/AS DEL SECTOR PRIVADO	TRABAJADORES/AS EN EL EMPLEO DOMÉSTICO	
		LEY 20.744 DE CONTRATO DE TRABAJO (LCT)	DECRETO-LEY 326/56 ESTATUTO DEL SERVICIO DOMÉSTICO	PROYECTO DE LEY “RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE CASAS PARTICULARES”
MATERNIDAD	PROTECCIÓN Y ESTABILIDAD DEL EMPLEO	7 MESES Y MEDIO ANTERIORES Y POSTERIORES A LA FECHA DEL PARTO, SIEMPRE QUE LA MUJER NOTIFIQUE FEHACIENTEMENTE Y ACREDITE SU EMBARAZO	NO CONTEMPLADO	7 MESES Y MEDIO ANTERIORES Y POSTERIORES A LA FECHA DEL PARTO, SIEMPRE QUE LA MUJER NOTIFIQUE FEHACIENTEMENTE Y ACREDITE SU EMBARAZO
	LICENCIA POR MATERNIDAD	90 DÍAS: 45 DÍAS PREVIOS Y POSTERIORES AL EMBARAZO ³ . DURANTE ESE PERÍODO, EL SALARIO DE LAS TRABAJADORAS ES REEMPLAZADO POR UNA ASIGNACIÓN FAMILIAR DE IGUAL MONTO A CARGO DEL ESTADO	NO CONTEMPLADO	90 DÍAS: 45 DÍAS PREVIOS Y POSTERIORES AL EMBARAZO ⁴ . DURANTE ESE PERÍODO, EL SALARIO DE LAS TRABAJADORAS ES REEMPLAZADO POR UNA ASIGNACIÓN FAMILIAR DE IGUAL MONTO A CARGO DEL ESTADO
	PERMISOS PARA LA LACTANCIA	2 DESCANSOS DE MEDIA HORA POR DÍA PARA AMAMANTAR A SU HIJO/A EN EL TRANCURSO DE LA JORNADA DE TRABAJO; DURANTE UN AÑO POSTERIOR A LA FECHA DE NACIMIENTO DEL NIÑO/A	NO CONTEMPLADO	NO CONTEMPLADO
TRABAJADORES/AS CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES	LICENCIA POR PATERNIDAD	2 DÍAS CORRIDOS A PARTIR DEL NACIMIENTO DEL HIJO/A ⁵	NO CONTEMPLADO	2 DÍAS CORRIDOS A PARTIR DEL NACIMIENTO DEL HIJO/A
	LICENCIAS POR NECESIDADES FAMILIARES	NO EXISTEN DISPOSICIONES EXPLÍCITAS, SALVO: 1) LICENCIA DE 3 DÍAS POR MUERTE DE HIJO/ CÓNYUGE/PADRES; 2) DERECHO EXCLUSIVO DE LA MUJER A 6 MESES DE LICENCIA POR HIJO CON SÍNDROME DE DOWN; 3) DERECHO EXCLUSIVO DE LA MUJER A EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS/AS ⁶	NO CONTEMPLADO	NO CONTEMPLADO
	SERVICIOS DE CUIDADO EN EL LUGAR DE TRABAJO	LOS EMPLEADORES DEBEN HABILITAR SALAS MATERNALES Y GUARDERÍAS EN FUNCIÓN DE UN NÚMERO DE TRABAJADORAS OCUPADAS (50 TRABAJADORAS MUJERES), PERO ESTA NORMA NUNCA FUE REGLAMENTADA	NO CONTEMPLADO	NO CONTEMPLADO

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo; Decreto-Ley 326/56 Estatuto del Servicio Doméstico; y Proyecto de Ley del Poder Ejecutivo Nacional: Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, Expediente 3188-D-10.

riadas del sector privado en cuanto a protección y estabilidad del empleo, licencias por maternidad remunerada, y licencias por paternidad en caso de tratarse de un trabajador masculino.

No obstante, aún existen distorsiones que deberían considerarse al momento de aprobar el texto definitivo del nuevo marco regulatorio. Tal es el caso del tiempo para la lactancia, las licencias por necesidades familiares, y el servicio de cuidado en el lugar de trabajo, todas garantías contempladas en la LCT para las asalariadas registradas pero ausentes en este proyecto de Ley.

Por último, la nueva normativa no está exenta de las limitaciones que tiene la LCT respecto a la protección de la maternidad y ayuda a los trabajadores con responsabilidades familiares (Lupica, C., 2010a). En primer lugar, la normativa rige solo en el caso de asalariadas/os formales, lo que genera grandes exclusiones e inequidades con relación a las personas que se desempeñan en la informalidad. Como ya se mencionó, el 82,8% de las trabajadoras domésticas no están registradas.

En segundo lugar, la normativa tiende a concentrarse en un período de la maternidad muy específico (embarazo, parto y primeros años de la infancia) y no contempla las necesidades de cuidado de niños de más edad o de otros integrantes de la familia como pueden ser adultos mayores o personas con discapacidad.

Tercero, fortalece la concepción tradicional de que las mujeres son las principales responsables de los cuidados. Un claro ejemplo de esta falta de equidad son los limitados tiempos de licencia por paternidad que tienen los trabajadores (dos días corridos a partir del nacimiento del hijo/a).

Un cuarto aspecto fundamental sobre la legislación laboral es su grado de cumplimiento, el cual puede ser vul-

nerado por dos vías principales: una, debido a la evasión y falta de fiscalización; y otra, por las condiciones de muchos trabajos que limitan de hecho la posibilidad de gozar de los derechos laborales. Es sabido que existen ciertas ocupaciones que por sus horarios o lo extenso de la jornada laboral parecieran necesitar una disponibilidad constante de los/las trabajadores/as: el trabajo doméstico sin retiro o puertas adentro es un claro ejemplo de ello.

Observaciones finales

Una proporción considerable de empleadas domésticas son madres, están solas en la crianza de sus hijos, y son las principales responsables de las tareas del hogar y de cuidado dentro de sus propias familias. Ellas no tienen garantizados los servicios mínimos de cuidado en su trabajo, existe una oferta muy restringida de servicios públicos de cuidados y no pueden, con los magros ingresos que perciben con su trabajo, contratar los servicios de cuidado privados que se ofrecen en el mercado.

De esta forma, las trabajadoras domésticas deben muchas veces recurrir a estrategias de cuidado vulnerables, intermitentes y cortoplacistas, como la ayuda y el trabajo voluntario de otras mujeres del grupo familiar o del vecindario. Sin embargo, esta estrategia no siempre es sostenible. Por una parte, la existencia de abuelas, tías y vecinas cuidadoras es cada vez menor debido al aumento de la participación laboral femenina y a la disminución de familias extendidas. Pero también, porque las redes familiares no siempre pueden reemplazar de forma efectiva la atención permanente y especializada que requieren los niños, los adultos mayores, y/o las personas con necesidades especiales.

La dificultad que enfrentan las trabajadoras domésticas para trabajar remuneradamente y cuidar a sus familias

compromete su calidad de vida y la de los cuidados que reciben los miembros de su hogar. Además, estas trabas se convierten en serios limitantes para su necesaria y deseable inserción laboral, acotando de esta manera su capacidad de producir ingresos y su autonomía económica.

Agréguese a ello que la estratificación de las estrategias de cuidado tiene un elevado costo social: la reproducción de la desigualdad, especialmente entre las propias mujeres. En efecto; las trabajadoras domésticas forman parte principalísima de otras estrategias de cuidado y de conciliación entre trabajo y familia: las de las mujeres con mayores recursos. Estas, que pueden contratar sus servicios, logran mayor control sobre el uso de su tiempo y, por ende, una inserción laboral más plena. Pero esta situación es en detrimento de las propias necesidades de cuidado y conciliación de las empleadas que no disponen de apoyos suficientes para resolverlas, lo que, como un círculo vicioso, les impide a su vez conseguir puestos de más calidad y con mayores ingresos.

En consecuencia, puede afirmarse que la potencial reforma del marco regulatorio de las trabajadoras domésticas impulsada por el Poder Ejecutivo Nacional es primordial y oportuna, aunque mejorar la calidad del trabajo doméstico y asegurar el derecho al cuidado de los miembros de las familias de estas trabajadoras no es solo una cuestión de ley. Específicamente, se debería trabajar en al menos las siguientes líneas de acción:


- **Equiparación de derechos:** es indispensable revisar y aprobar una reforma urgente del Estatuto del Servicio Doméstico a los efectos de eliminar todo tipo de discriminación y desigualdad de trato con las trabajadoras domésticas.
- **Formalización y registro:** resulta conveniente efectuar –en forma permanente y continua– acciones

de monitoreo del trabajo doméstico no registrado, a fin de eliminar progresivamente la masiva informalidad laboral que caracteriza a este grupo de trabajadoras en la Argentina. Hay una relevante obra de fiscalización que puede llevarse a cabo a través de acciones de prevención (campañas de información y promoción del cumplimiento de la ley) y de un buen sistema de acogida de denuncias y procedimientos claros y expeditos de multas y sanciones para quienes infrinjan la ley (Valenzuela y Mora, 2009: 299-300).

- **Profesionalización:** es recomendable promover la capacitación de las empleadas domésticas en diversas cuestiones: condiciones saludables de cuidado, higiene para la manipulación de alimentos, uso de aparatos electrodomésticos y de productos de limpieza, entre otras. Su finalidad no es solo alcanzar una mejor productividad y calidad de servicio, sino aumentar su seguridad y salud en el trabajo (Rodgers, 2009: 108).
- **Organización y asistencia:** no debe soslayarse la importancia práctica y ética de fomentar la terminalidad educativa de las mujeres y proporcionarles asistencia legal y social gratuita para la información de sus derechos laborales y la existencia de políticas sociales a las que pueden acceder (educación, salud, asistencia social). De la misma manera, deberían implementarse servicios públicos de búsqueda de empleo y de colocación para facilitar el ingreso a más oportunidades de trabajo. También, su sindicalización y la promoción de alianzas con otros actores (organizaciones de mujeres, grupos de defensas de migrantes, entre otros) son acciones valiosas que contribuyen al reconocimiento de sus derechos.

- **Sensibilización para un cambio cultural:** es sumamente aconsejable desarrollar campañas de publicidad y movilización de los medios de comunicación para concientizar a la sociedad acerca de la situación de desprotección legal de las trabajadoras domésticas en este país. No solo se trata de cambiar su imagen en la sociedad, sino de promover el valor social de las tareas domésticas y de cuidado, sin las cuales la vida individual y social resultan imposibles.
- **Corresponsabilidad social de los cuidados:** la provisión de servicios de cuidado para las trabajadoras domésticas es esencial, ya que en la mayoría de los casos son madres con hijos e hijas a su cargo, cuyos escasos ingresos no son suficientes para pagar una guardería o un jardín maternal. Asimismo, es clave continuar con la extensión de la modalidad de doble jornada en los colegios públicos y fortalecer la oferta de servicios públicos de cuidado para personas con discapacidad y adultos mayores.

En definitiva, se trata de dejar atrás la noción de cuidado entendida como una responsabilidad privada de las familias, y en su interior, de las mujeres, y avanzar hacia la conformación de una sociedad en la cual la responsabilidad sea compartida entre las familias, el Estado, el mercado y la sociedad. De modo similar, es importante una revalorización de los quehaceres domésticos y de su división entre hombres y mujeres, y entre mujeres de distintos sectores socioeconómicos.

Nuevamente, lo que se intenta señalar es que la corresponsabilidad social es una dimensión fundamental para promover la equidad social y de género, sin dejar de lado su efectividad para combatir la pobreza desde el mundo del trabajo. 

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- Lupica, Carina (2011). "Protección de la maternidad para las trabajadoras de casas particulares: aportes para el debate y la nueva legislación". Observatorio de la Maternidad, Newsletter del Observatorio N° 41. Buenos Aires.
- Lupica, Carina (2011a). *Madres solas en la Argentina. Dilemas y recursos para hacer frente al trabajo remunerado y al cuidado de los hijos*. Anuario de la Maternidad. Observatorio de la Maternidad. Buenos Aires, diciembre.
- Lupica, Carina (2010a). "Trabajo decente y corresponsabilidad de los cuidados en Argentina". Organización Internacional del Trabajo-OIT. Buenos Aires.
- Lupica, Carina (2010b). "Trabajo doméstico remunerado: una puerta de ingreso al mercado laboral para muchas madres". Observatorio de la Maternidad, Boletín de la Maternidad N° 10. Buenos Aires, octubre.
- Lupica, Carina (2010c). "Trabajo doméstico mal remunerado: un reflejo de la subvaloración de las tareas del hogar y de cuidado". Observatorio de la Maternidad, Boletín de la Maternidad N° 10. Buenos Aires, octubre.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social-MTEySS (2005). "Situación laboral del servicio doméstico en la Argentina". Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales.
- Pereyra, Francisca (2012). "La regulación laboral de las trabajadoras domésticas en Argentina. Situación actual y perspectivas". En Esquivel, Valeria; Faur, Eleonor; Jelin, Elizabeth (eds.) (2012). *Las lógicas del cuidado infantil. Entre las familias, el Estado y el mercado*. IDES-UNFPA-UNICEF. Buenos Aires.
- Rodgers, Janine (2009). "Cambios en el servicio doméstico en América Latina". En Valenzuela, María Elena y Mora, Claudia (eds.) (2009). *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*. Organización Internacional del Trabajo-OIT, Santiago de Chile.
- Valenzuela, María Elena y Mora, Claudia (eds.) (2009). *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*. Organización Internacional del Trabajo-OIT, Santiago de Chile.

1. MTEySS-Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales, sobre la base de EPH 4° trimestre 2011. INDEC.

2. *Ibidem*.

3. La trabajadora queda facultada a optar por una reducción del tiempo de licencia anterior al parto –que no puede ser inferior a 30 días– y acumular el resto al período de descanso posterior al nacimiento del hijo/a. Sin embargo, para el caso de los nacimientos pretérmino se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los 90 días.

4. La trabajadora queda facultada a optar por una reducción del tiempo de licencia anterior al parto –que no puede ser inferior a 30 días– y acumular el resto al período de descanso posterior al nacimiento del hijo/a. Sin embargo, para el caso de los nacimientos pretérmino se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los 90 días.

5. En la actualidad, en el Congreso de la Nación se está considerando la aprobación de un proyecto de ley que modifica la ley 20.744 para extender esta licencia de dos a cinco días. De efectuarse, se debería ajustar también el tiempo de licencia por paternidad para los trabajadores del sector doméstico.

6. Las trabajadoras asalariadas registradas del sector privado tienen la opción de ejercer voluntariamente el estado de excedencia por causa justificada debido a la necesidad de cuidado de un hijo/a enfermo/a menor de edad a su cargo, durante un período de tres a seis meses. Esto, sin remuneraciones ni aportes a la seguridad social.

7. MTEySS-Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales, en base a EPH 4° trimestre 2011. INDEC.



el cuidado infantil en los sectores populares.

Estrategias y perspectivas de las mujeres-madres*

Eleonor Faur, Oficial de Enlace, UNFPA Argentina – Fondo de Población de las Naciones Unidas.

Las decisiones sobre la organización del cuidado de niños/as pequeños/as se relacionan estrechamente con el trabajo femenino y con el esfuerzo por parte de las mujeres para conciliar responsabilidades (y deseos) con respecto a sus tiempos de dedicación a la familia y a la participación laboral. En términos de género, el ideal de la mujer-madre responsable principal del cuidado (o al menos, de su gestión) se encuentra extendido entre quienes trabajan y quienes no lo hacen, y entre las mujeres más pobres, las de clase media y las de clase media-alta. Es decir: entre todas (y todos). No obstante, las diferencias de clase –pero también de posición en el hogar, de oportunidades en el mercado de trabajo e incluso de ubicación territorial– delinear perfiles diferenciales.

¿En qué medida estas diferencias permean las estrategias de cuidado de las mujeres contemporáneas? ¿Qué arreglos de trabajo/cuidado realizan las familias? ¿Cuánto del cuidado de niños se desplaza al espacio público, mediante el uso de servicios estatales, comunitarios o privados? ¿Quién elige entre una y otra situación? ¿Cómo incide la disponibilidad o ausencia de servicios públicos en estos arreglos? ¿Cómo actúa el contexto social y las desigualdades de clase en este terreno?

En *El cuidado infantil desde las perspectivas de las mujeres-madres. Un estudio en dos barrios populares del Área Metropolitana de Buenos Aires* exploré estos interrogantes, abordando la cuestión del cuidado infantil a través de un enfoque escasamente indagado en las investigaciones sobre el tema y que complementa los estudios elaborados a través de las encuestas de uso del tiempo.

A partir del análisis del trabajo de investigación de campo efectuada en dos barrios del AMBA (La Boca y Barrufaldi), se distinguen cuatro situaciones típicas en la atención de los niños de hasta 5 años:

1. Las madres como cuidadoras de tiempo completo;
2. El cuidado a cargo de otros familiares (que conviven o no con los niños);
3. El acceso a servicios públicos de cuidado (educativos, comunitarios o asistenciales); y
4. La mercantilización del cuidado (vía jardines privados y/o servicio doméstico).

Gosta Esping-Andersen (2009) señaló que “una paradoja de nuestra época es que la búsqueda de la igualdad de género bien puede producir mayores desigualdades sociales, si esta se produce con mayor énfasis entre las mujeres de mayor estatus social”. Nuestro trabajo de campo permite hacer visible las desventajas de las mujeres pobres de Buenos Aires acerca de sus oportunidades para desfamiliarizar el cuidado infantil y participar en el mercado de empleo remunerado. El cuidado se torna así una dimensión compleja e ilustrativa de las desigualdades sociales y de género.

Las madres de tiempo completo

Muchas de las “madres de tiempo completo” pertenecen a sectores populares y oscilan entre una visión de género altamente tradicional, que casi siempre se acompaña de la idea de que es el marido el que “no quiere que trabaje, para que se dedique a los chicos” y ellas, quienes la aceptan en un contexto

de particulares restricciones para desarrollar estrategias alternativas. Pero además hay en sus relatos un cálculo racional en el cual interviene cierta evaluación de costo-beneficio en el hecho de delegar el cuidado de sus hijos para salir a trabajar (en tanto perciben que el cuidado en jardines y también el de sus propios familiares debe abonarse). Asimismo, encontramos en esta elección el temor a malos tratos que puedan sufrir los niños en los jardines, durante la etapa en la cual todavía “no pueden hablar” (y contar, por ejemplo, si fueron abusados).

En suma, tres lógicas argumentativas subyacen en la decisión de las mujeres de dedicarse al cuidado infantil durante toda la jornada: una de tipo moral, vinculada con la ideología propia del modelo de “varón proveedor/mujer ama de casa”; otra más pragmática, ligada a una racionalidad económica que indica que externalizar el cuidado de los hijos pequeños supondría un gasto excesivo (e innecesario) para el hogar; y una tercera, fundada en el temor a la inseguridad de los chicos que se quedan a cargo de “extraños” dentro o fuera de las casas. De todos modos, estos argumentos no son excluyentes sino que conviven.

El cuidado a cargo de otros familiares: entre la solidaridad y la “contraprestación”

Tradicionalmente, la “ayuda” recíproca entre familiares y vecinos ha sido una estrategia frecuente para paliar necesidades de distinta índole. Dentro de los sectores populares, el contar con el cuidado de hermanas, tías y sobrinos es clave para la salida laboral de muchas mujeres. En los sectores medios

* Resumen del capítulo de Eleonor Faur incluido en el libro *Las lógicas del cuidado infantil. Entre las familias, el Estado y el mercado*. Valeria Esquivel, Eleonor Faur y Elizabeth Jelin (editoras). IDES-UNFPA-UNICEF. Buenos Aires, 2012. Disponible en : <http://www.unfpaargentina.com.ar/sitio/archivos/cuidadoinfantil.pdf>

la presencia de abuelas y abuelos suele ser un elemento esencial para cubrir el cuidado durante algunas horas del día. Pero lo cierto es que en unos y otros los apoyos en cuanto al cuidado se han modificado respecto del pasado, además de presentar otras características.

¿Qué encontré en los barrios visitados? Que hoy los términos del intercambio y la “ayuda” respecto del cuidado infantil han cambiado. Identificamos dos modelos para estos intercambios dentro de las familias. Por un lado, persisten patrones de solidaridad intra e intergeneracional en el cuidado infantil; por otro, advertimos una transformación significativa en relación con la estrategia de intercambio. Si lo histórico era la “reciprocidad”, el intercambio que no supone un valor de cambio ni que espera ser devuelto de forma inmediata, hoy irrumpe una veta distinta en la modalidad de la ayuda entre las familias más pobres. El cuidado por parte de parientes se produce como una “contraprestación” a cambio de un ingreso modesto. Así, emerge un nuevo modelo, que introduce la lógica de las políticas sociales que proliferaron en el siglo XXI como parte de una serie de reglas novedosas que lentamente se van instituyendo en el interior de las relaciones familiares y vecinales.

El acceso a servicios públicos: entre la educación y el cuidado

Para las mujeres que trabajan el acceso a alguna institución de cuidado en el ámbito público se valora como una alternativa positiva, aunque no siempre se concrete. Externalizar el cuidado de los niños, colocarlo en manos de algún tipo de institución y en el espacio público resulta una decisión cada vez más apreciada por muchas familias. De modo que la disponibilidad de servicios en el área de residencia opera como un umbral material, e incluso simbólico, de carácter complejo.

El contexto de provisión o escasez de servicios de cuidado operará no solo en la forma en que se “resuelve” la tensión entre familia y trabajo, sino también en la propia configuración de deseos y expectativas con respecto a la posibilidad de desfamiliarizar el cuidado y trasladarlo a un servicio educativo o asistencial.

Hay una importante diversidad de instituciones públicas que atienden a la primera infancia en la Argentina. Dos leyes nacionales enmarcan la implementación de los jardines de infantes y los Centros de Desarrollo Infantil (Ce-

DIS). La obligatoriedad del preescolar a los 5 años (a partir de 1993) instó a los gobiernos provinciales a proveer vacantes e impactó –hasta cierto punto– en la transferencia de responsabilidades de cuidado infantil desde las familias y hacia las escuelas. En el año 2006, la Ley Nacional de Educación (26.206) avanzó un paso más. Reconoció al nivel inicial como parte de una “unidad pedagógica” que se extiende desde los 45 días hasta los 5 años y señaló la necesidad de universalizar las provisiones a partir de los 4 años. Con esto, quedó establecido –con fuerza de ley– que el sistema educativo posee jurisdicción, capacidad y autoridad para recibir (y educar) a los niños más pequeños. Sin embargo, los ciclos no obligatorios, y en especial el jardín maternal (ciclo que va desde los 45 días hasta los 2 años), han quedado relegados en una zona de informalidad mayor que el jardín de infantes (desde los 3 hasta los 5 años), hecho que incide de forma significativa en la escasez de provisiones estatales para tal franja etárea, en la medida que para los niños más pequeños la provisión de servicios educativos dependerá de la asignación de prioridades y presupuestos en cada una de las 24 jurisdicciones (Faur, 2011).

La decisión de externalizar el cuidado de los niños se encuentra mucho más extendida entre quienes viven en la ciudad y, en consecuencia, tienen mayor acceso a estas instituciones: los casos entrevistados en La Boca dan cuenta de ello. En cambio, apenas aparece como opción en Barrufaldi, en el conurbano bonaerense.

El caso de La Boca resulta interesante en tanto allí aparecen novedades que dejan ver otros modos de entender y resolver las relaciones de género, el rol de las familias (y de las madres) y, en definitiva, la organización social del cuidado infantil. Si la tradición histórica y cultural suponía al cuidado como una actividad que debía resolverse principalmente en los ámbitos privados (familiares o mercantiles), en La Boca encontramos una creciente demanda al Estado para la provisión de servicios, y mujeres para quienes el cuidado de los hijos legítimamente puede institucionalizarse.

En buena medida, en este barrio la escuela es vista como “el mejor lugar” para dejar a los niños mientras sus padres y madres trabajan. Se valora en la institución la profesionalización del cuidado, que, mediante estrategias educativas, favorecería un mejor desarrollo para los niños.

La cuestión de la autonomía femenina y su íntima asociación con la posibilidad de externalizar parte del cuidado infantil integra así las percepciones de varias de las mujeres entrevistadas. Se actualiza, en sus miradas, un viejo argumento feminista de acuerdo al cual la expansión de la educación inicial tiene la potencialidad de expandir las alternativas de las mujeres (en relación con su actividad laboral e incluso con su proyecto de vida) y el bienestar de los niños y las niñas.

Pero la magra disponibilidad de estos y otros servicios de cuidado, sus barreras y sus costos –en especial en el sector privado– repercuten en una capacidad altamente desigual para desfamiliarizar el cuidado infantil. El proceso de ingreso a las instituciones estatales en edades tempranas suele implicar largos y a veces infructuosos intentos por parte de las mujeres de los sectores medios y populares.

En el caso de los Centros de Desarrollo Infantil dependientes del Ministerio de Desarrollo Social de la Ciudad de Buenos Aires, los mecanismos de acceso parecen ser más flexibles, pero, asimismo, más arbitrarios. Influyen en ello la situación laboral de los padres y las condiciones sanitarias de los niños, entre otras cuestiones, pero además la impresión de la trabajadora social que elaborará el informe sobre las familias y que, en última instancia, establecerá el criterio sobre el cual se asignan los cupos disponibles en cada centro.

El déficit de la oferta determina no solo la conformación del tejido en torno al cuidado, sino también, en términos simbólicos, la construcción de representaciones sociales fragmentadas acerca de los derechos que unos/as y otros/as tienen respecto al cuidado infantil. En la segunda década del siglo XXI no toda la población accede a beneficios de igual calidad ni cuenta con los mismos derechos en lo que hace al cuidado infantil en el ámbito público, y así lo atestiguan las mujeres contemporáneas. Lejos de percibirse como sujetos de derechos acerca del cuidado, las mujeres entrevistadas suelen ajustar sus expectativas a lo que consideran que puede beneficiarlas en función de una situación precisa que las contenga. Cada cual apela a lo que piensa que puede obtener del Estado a partir de su situación particular, y elabora en su imaginario áreas específicas en las que se va posicionando como titular de

unos u otros derechos en el contexto de una oferta que es de por sí fragmentada en su diseño y limitada en su cobertura. La insuficiencia de la oferta de servicios públicos y gratuitos se asocia, entonces, a una imagen que implica que desfamiliarizar el cuidado supone, en buena medida, mercantilizarlo, o bien estar dispuesta a examinar qué “ventaja” comparativa se le puede sacar a la situación personal para gozar de estos servicios.

Por otro lado, y sobre todo entre las mujeres de los sectores medios, se consolida la percepción de que la asignación de la oferta pública no se distribuye de acuerdo con derechos ni criterios racionales sino que es discrecional (“es todo una transa, ni siquiera te anotan en lista de espera”), en especial cuando se trata de jardines de infantes gratuitos que tienen prestigio por su calidad y por contar con la modalidad de doble jornada.

La mercantilización del cuidado: jardines privados y servicio doméstico

Mercantilizar el cuidado, finalmente, constituye una estrategia históricamente desarrollada por aquellas familias que disponen de recursos para contratar servicios para la atención de sus hijos e hijas. Aquella se produce accediendo a servicios educativos o de cuidado de gestión privada y contratando a trabajadoras del servicio doméstico. Allí donde el mercado ocupa un rol más importante, el impacto sobre los “receptores” del cuidado será diferencial según clase.

Las mujeres más acomodadas se apoyan en la contratación de niñeras (bajo la forma de servicio doméstico), pero adicionalmente articulan otros mecanismos conciliatorios, o bien los superponen (reacomodando su jornada laboral, acudiendo a jardines privados, contratando empleadas e inscribiendo a sus niños en talleres de actividades infantiles, etc.). Es así que no se cierra, sino que más bien queda abierto, el circuito que entrelaza clase y género alrededor del cuidado infantil privatizado.

Consideraciones finales

Tanto dentro como fuera del hogar siguen siendo mujeres las que prioritariamente dedican su tiempo a las actividades vinculadas al trabajo doméstico y al cuidado. La literatura así lo indica, las encuestas de uso del tiempo así lo cuantifican, nuestro trabajo de campo así lo confirma. Pero la conciliación entre lo

productivo y lo reproductivo, en sí misma, no solo tiene inequívocos rasgos de género. También tiene, en la Argentina, una profunda marca de clase.

No hay una única manera sino distintas posibilidades de organizar el cuidado según se trate de hogares en los cuales las mujeres participan o no en el mundo del trabajo remunerado, de hogares de sectores medios o populares (y, dentro de estos, con mayor o menor nivel de pobreza), con jefatura femenina o con pareja conviviente y según sean sus hijos más o menos pequeños.

Es evidente que la falta de oportunidades laborales para las mujeres con menores niveles educativos se superpone a imágenes de género tradicionales y a la escasez de una oferta de servicios adecuada, que pudiera ocuparse no solo del aprendizaje sino del cuidado cotidiano de los niños. Todo ello opera como un elemento de sujeción y reproducción de los roles tradicionales entre las mujeres pobres, cuando no de ampliación de las desigualdades sociales.

Sin embargo, en la mayor parte de nuestras entrevistadas se identifica una creciente tendencia a la desfamiliarización del cuidado infantil. Para las mujeres de sectores populares, las alternativas para lograrlo implican desarrollar un arreglo familiar mediante el cual se ofrece a una familiar una “contraprestación” monetaria para que cuide a los hijos, o bien, conseguir una vacante en un jardín maternal o de infantes –público o comunitario–.


El déficit en la oferta de servicios estatales impacta de manera diferente en la organización del cuidado de los hogares según sus niveles de ingreso, escalonando el acceso a los servicios entre un alto nivel de mercantilización, en el caso de los más aventajados, y un alto nivel de familiarización en el caso de los más pobres. Entre ambos, la provisión estatal alcanza a cubrir parte de la demanda de los sectores medios y populares, y el resto queda cubierto por el mercado a través de los servicios educativos y de cuidado privatizados. Cuanto menores sean los niños, y cuanto más pobres son, menos servicios se encuentran. Esto parece construir una conciencia de derechos diversa y disímil, que no se sustenta sobre la base de la universalidad sino a partir de la fragmentación e insuficiencia de las provisiones.

Explorar la dimensión del cuidado ilumina, por tanto, que más allá del es-

fuerzo que pueda invertir una mujer, la posibilidad de “conciliar” esferas de forma medianamente exitosa depende, sobre todo, de una estructura de posibilidades que les permitan atender familia y trabajo con la menor cantidad de tensiones posibles. El cuidado, por consiguiente, se manifiesta como una categoría densa para comprender las relaciones de clase dentro del mismo género.

El punto central es que, en esta segunda década del siglo XXI, el cuidado, y por ende, la “conciliación”, siguen siendo una tarea femenina, pero no toda la población accede a los mismos beneficios –ni en términos de cobertura, ni en calidad– ni cuenta con los mismos derechos en lo que hace al cuidado infantil en el ámbito público, y así lo reconocen las mujeres contemporáneas.

Mientras que privatizar el cuidado (por la vía familiar o mercantil) era la estrategia clásica de conciliación entre las responsabilidades familiares y el trabajo femenino, en cuanto aparece el Estado –como regulador o proveedor de servicios de cuidado– se manifiesta que la igualdad de derechos no está dada, sino que debe ser construida.

Una política redistributiva efectiva requiere extender de manera enfática y concreta la provisión de servicios educativos en el nivel inicial que asuman el cuidado de los niños de forma universal en un entorno de desarrollo completo y satisfactorio, lo que permitiría el bienestar y la nivelación de oportunidades entre los niños/as y que sus padres –y sobre todo sus madres– puedan disponer de mejores condiciones para desarrollar su autonomía y no tener que renunciar a participar en la esfera laboral. 

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- Esping-Andersen, Gosta (2009). *The Incomplete Revolution. Adapting to Women's New Roles*. Cambridge, Polity Press.
- Esquivel, Valeria; Faur, Eleonor; Jelin, Elizabeth (editoras) (2012). *Las lógicas del cuidado infantil. Entre las familias, el Estado y el mercado*. IDES-UNFPA-UNICEF. Buenos Aires. Disponible en: <http://www.unfpaargentina.com.ar/sitio/archivos/cuidadoinfantil.pdf>
- Faur, Eleonor (2011). “A Widening Gap? The Political and Social Organization of Childcare in Argentina”. En *Development & Change*, Vol. 42, N° 4.

maternidades, paternidades, trabajo y salud: ¿transformaciones o retoques?*

Elsa López, Liliana Findling, Marisa Ponce, María Paula Lehner, María Pía Venturiello, Silvia Mario y Laura Champalbert
Instituto Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.

Introducción

El libro examina los vínculos entre familias, trabajo productivo y reproductivo y cuidado de la salud en mujeres y varones jóvenes de sectores sociales medios de la ciudad de Buenos Aires.

¿Cuáles son las estrategias de mujeres y varones que trabajan para enfrentar las tareas de cuidado de sus hijos y las del orden doméstico? ¿Cómo irrumpen la maternidad y la paternidad en sus vidas? ¿Existe una nueva paternidad? ¿Piensan tener más hijos? ¿Cómo han experimentado embarazos y partos? ¿Cuál ha sido la experiencia de la lactancia? ¿Cómo afrontan el cuidado de su salud? ¿Qué demandas hacen madres y padres a la legislación actual sobre licencias por maternidad/paternidad y cuidado infantil?

Para hallar respuestas, la presente investigación comparó las estrategias de mujeres y varones en la conciliación o el conflicto entre el trabajo remunerado, la organización familiar, el cuidado de los hijos y las tareas domésticas. Para ello se diseñó un estudio cualitativo sobre las opiniones y prácticas de mujeres y varones acerca de sus deci-

siones reproductivas, arreglos para el cuidado de los hijos y la organización doméstica, cuidados de la salud y conocimiento de los aspectos legales sobre licencias de maternidad/paternidad. Se entrevistaron 30 mujeres de 28 a 40 años y 21 varones de 30 a 40 años (no eran parejas entre sí), que residieran en la ciudad de Buenos Aires, trabajaran con una remuneración, pertenecieran a los estratos socioeconómicos medios (definidos por estudios secundarios completos o más y ocupación calificada), vivieran en pareja y tuvieran, al menos, un hijo. Se aplicó una muestra intencional y se seleccionó a los entrevistados según edad y número de hijos. El instrumento de recolección de información fue la entrevista en profundidad semiestructurada.

En forma complementaria se describió la composición demográfica y socioeconómica de mujeres y varones de 28 a 40 años de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (sobre la base de la Encuesta Anual de Hogares –EAH– de la Ciudad de Buenos Aires de 2006, de la Dirección General de Estadística y Censos del Gobierno de la Ciudad) y se realizaron tres entrevistas a asesores de

la Legislatura de la Ciudad que trabajaban en una nueva reglamentación de licencias por maternidad/paternidad y a académicos expertos en el tema.

Principales resultados

Un primer grupo de conclusiones deriva de lo informado acerca de la decisión de tener hijos y cuántos se prefiere tener. En este aspecto, resalta la influencia de los factores socioculturales que favorecen conversar sobre el nacimiento de los futuros hijos y tomar decisiones con relativa planificación. El número de hijos que se ha pensado tener se aleja del de los hogares numerosos y se inclina hacia los 2 ó 3 hijos, en una modalidad de fecundidad tardía, alrededor de los 30 años. A pesar de los cambios en la formación de las familias, expresados en el aumento en la edad de la unión y el retraso de la edad al primer nacimiento, se comprueba la permanencia de argumentos tradicionales en las motivaciones para tener hijos y en el número imaginado: una familia se completa cuando se tienen hijos, se busca tener un hijo varón y una hija mujer para sustentar el ideal

* El presente trabajo es una síntesis del libro *Maternidades, paternidades, trabajo y salud: ¿transformaciones o retoques?* Elsa López y Liliana Findling (coords.). Biblos, Buenos Aires, 2012.

“A diferencia de las generaciones de sus madres y abuelas, las entrevistadas no sintieron que la llegada de los hijos o la vida en pareja significaran retirarse del mercado de trabajo; muy por el contrario, intentan a toda costa seguir con las obligaciones laborales y familiares”.

de familia y se opina de manera negativa sobre las familias de hijos únicos.

Las pequeñas diferencias en las opiniones de hombres y mujeres pueden asignarse a los diversos significados que unos y otras atribuyen a la maternidad y a la paternidad. Las mujeres expresan que ser madre es algo natural e innato desde el momento en que se forma la pareja; para ellas el significado de la maternidad forma parte de lo esperable. A los varones les costó expresar el sentido otorgado a la paternidad, que concretaron como el deseo de trascendencia y la transmisión de valores. Para ambos la llegada de los hijos ha redundado en grandes cambios en la pareja, la organización de los tiempos y el manejo de la responsabilidad: se pasa a otra etapa del ciclo vital.

Un segundo grupo de conclusiones se refiere al papel del trabajo remunerado en sus vidas. Para las generaciones femeninas de estratos medios, el estudio y el trabajo han constituido fenómenos tan naturalizados como la maternidad, a la que acceden en general después de los 30 años. Su trabajo constituye una elección de vida ya que lo han desempeñado desde muy jóvenes, se han capacitado para ejercerlo y se sienten satisfechas por eso. En consecuencia, las mujeres afirman que, pese al agotamiento que ello implica, el balance de compaginar las responsabilidades familiares y las laborales es positivo y que buena parte de su identidad se ha construido alrededor de sus actividades laborales.

A diferencia de las generaciones de sus madres y abuelas, las entrevistadas no sintieron que la llegada de los hijos o la vida en pareja significaran retirarse del mercado de trabajo; muy por el contrario, intentan a toda costa seguir con las obligaciones laborales y familiares. En ese sentido, la experiencia de los varones

ha sido distinta, ya que ni el matrimonio ni el crecimiento de la familia han afectado su desempeño en el trabajo ni su papel en el hogar; algunos intentan reestructurar sus horarios de trabajo haciéndolos más flexibles para poder colaborar con el cuidado de sus hijos.

Es de destacar la percepción de las mujeres sobre los efectos de la maternidad en la reducción del ingreso, la modificación de modalidades del trabajo (horarios y flexibilidad de las tareas) y las expectativas de movilidad laboral. En torno a estos temas, manifiestan haber sufrido limitaciones pero las interpretan como situaciones transitorias y pasibles de ser superadas cuando los hijos crezcan. Para los varones, la valoración del trabajo se asocia a la responsabilidad de cumplir con el rol de proveedores económicos del hogar, si bien reconocen que es importante el aporte del ingreso de sus parejas y en general tratan de buscar satisfacción en sus ocupaciones. En resumen, las biografías de las mujeres se alejan de los modelos tradicionales mientras que las de los varones presentan más continuidades. La formación de la familia afecta más las carreras laborales de las mujeres que las de los varones.

El tercer grupo de resultados trata sobre el cuidado de los hijos y la organización del hogar. Tanto mujeres como varones se manifestaron contrarios al papel tradicional del ama de casa: ambos rechazan por igual el trabajo doméstico y para llevarlo a cabo se acude a la contratación de mujeres que no pertenecen a la familia, provenientes generalmente de sectores de menores recursos económicos y educativos.

Entrevistados y entrevistadas expresan las diferentes actividades que asumen en las prácticas de cuidado de los niños. Las mujeres se ocupan de la salud y la escuela de sus hijos, son tejedo-

ras de redes, se apoyan en la ayuda de cuidadores para compatibilizar la vida profesional de la pareja con el cuidado de los hijos; en esas tareas los varones tienen una presencia más puntual, en la cual el juego es un medio fundamental para la comunicación con sus hijos.

A pesar de que ambos padres trabajan, el cuidado de los hijos sigue principalmente a cargo de las mujeres. En la esfera familiar y del hogar, continúan siendo las principales organizadoras del cuidado de sus hijos y del trabajo doméstico; la participación de sus cónyuges es más visible en las tareas relacionadas con los niños y se revela de manera más tenue en las labores hogareñas. Aun así, puede notarse un avance con respecto a los modelos tradicionales de organización familiar: estos padres alimentan a sus hijos, los bañan, los llevan a la guardería o al jardín y juegan con ellos.

En el reparto de las labores hogareñas, en cambio, y no obstante las declaraciones espontáneas de las mujeres acerca de compartir de manera equitativa esas cargas, cuando se indaga sobre las actividades que hace cada uno prima una clara escisión de roles culturalmente masculinos o femeninos. El menor compromiso de los varones en las tareas domésticas, las dificultades de las mujeres para delegar quehaceres socialmente aceptados como femeninos, y sus sentimientos de culpa por no cumplir con los mandatos de “buena madre y ama de casa” congelan en esos lugares el rol de las mujeres, pese a lo cual dejan trascender cierta desvalorización de ese ejercicio exclusivo de guardianas del hogar.

Las redes en las que se apoyan las entrevistadas son centrales para el funcionamiento de la vida cotidiana; su relativo bienestar económico les permite contratar ayudas domésticas

remuneradas de mujeres de menores recursos que hacen las tareas de mantenimiento, limpieza, cocina y cuidado de los niños, además de contar con redes familiares y la participación de sus cónyuges –en mayor o menor medida– para el cuidado de los hijos.

Las mujeres dicen percibir un mayor compromiso de sus parejas en las tareas de cuidado de sus hijos. Los testimonios muestran diversas modalidades de interacción entre varones, cónyuges e hijos, pero esta tendencia no debe llevar a afirmar que la división de actividades entre padres y madres sea equitativa, ya que sobre las mujeres recaen las mayores exigencias.

Las entrevistas de los varones revelan que el doble ingreso monetario posibilita a las familias un abanico de comodidades ligadas al confort (espacio en la vivienda, tenencia de un coche, cobertura de salud, salidas, entre otras). También la ayuda doméstica remunerada facilita la conciliación entre horarios de trabajo y de jardines maternos, de infantes o escuelas, lo que reduce (pero no la hace desaparecer) la dependencia hacia las ayudas provenientes de familiares. En ese aspecto, se advierte que algunos padres, aunque dispongan de cierta flexibilidad en sus trabajos, no siempre pueden dedicarles más tiempo a sus hijos, sea en tareas cotidianas o ante demandas circunstanciales, como enfermedades o visitas al médico. Ellos trabajan más horas que sus parejas y esta es la principal justificación para destinar menos tiempo a las tareas domésticas y de crianza.

La inequidad en el reparto de los quehaceres domésticos entre los miembros de las parejas de dos proveedores es justificado por mujeres y varones bajo distintos ángulos asociados a los roles de género. Si se comparan los resultados de esta investigación con los provenientes



de estudios hechos en el país hace quince años se comprueba que el avance de la participación de los varones en el plano doméstico ha sido leve, aunque se perciban indicios de mayor compromiso en tareas ligadas a la paternidad. En el período mencionado tampoco se aprecian modificaciones en el destino de los ingresos de las mujeres, que declaran usarlos para pagar el salario de la empleada doméstica o para comprar ropa a sus hijos. Esta conclusión sugiere ciertos vestigios de comportamientos tradicionales, a los que se suma la declaración de las mujeres que ganan más que sus cónyuges y se sienten incómodas por ello. A pesar de la inequidad en el reparto de tareas y responsabilidades vinculadas al hogar y al cuidado de los hijos, hay que decir que las mujeres manifiestan escasas demandas.

En sentido contrario a los párrafos anteriores, parecen esbozarse ciertas pautas de un modelo que tiende a romper algunos esquemas tradicionales, ya que las mujeres otorgan gran importancia al desarrollo profesional y no podrían ni querrían dedicar mayor tiempo al cuidado del hogar y de los hijos. Las experiencias durante las licencias por maternidad disiparon toda

duda: las percepciones de esa etapa, en la que el mundo de la madre gira en torno al bebé, nada tienen que ver con las imágenes idealizadas de una maternidad que asegura la plena realización femenina.

Los indicios señalan que la revolución no se encuentra tan estancada en los varones, porque intentan tener un rol más activo que el de sus padres en el cuidado de los hijos y porque muestran atisbos de una mayor colaboración en la organización de la vida doméstica. El problema parece residir en el fuerte arraigo de pautas culturales que resisten el cambio. Si desde la educación formal y no formal (grupos de concienciación y organizaciones no gubernamentales que trabajen en estos temas) no se educa a los niños para que adquieran una visión de género más equitativa será difícil producir una transformación de la división sexual del trabajo. También debe propenderse a establecer un nuevo contrato social entre varones y mujeres que permita la corresponsabilidad en lo que respecta a la reproducción y la democratización de las relaciones entre sexos.

El cuarto grupo de conclusiones se refiere a la salud y a su cuidado. De los relatos se desprende que la experiencia

“Para facilitar la compatibilidad familia-trabajo se requieren cambios en las actuales políticas sociales”.

de ser madres y padres ha influido de manera positiva en el cuidado de la salud, ya que conlleva la responsabilidad de hacerse cargo de personas más vulnerables. Sin embargo, pareciera que el cuidado de la salud no se ejerce de manera integral y que no se percibe la necesidad de cuidarse a sí mismo. El tipo de prevención que efectúan las mujeres se concentra en el área reproductiva, expresado en que los controles clínicos generales son menos frecuentes y suelen postergarse si existen cuestiones familiares o laborales que atender. No obstante, las mujeres realizan más controles médicos preventivos que los varones.

En relación con los embarazos se expresa que, si bien estos favorecen la participación de los varones en los cuidados prenatales, ellos emitieron opiniones negativas sobre los cursos de preparto, lo que conduce a reflexionar acerca de sus ventajas y desventajas. Las entrevistadas revelaron que sus experiencias durante el embarazo, parto y posparto se limitaron a aspectos biomédicos, descuidándose la contención, acompañamiento e información. Esta omisión interpela a las instituciones y a las políticas públicas de salud que deberían adecuar las respuestas de acuerdo a las demandas y necesidades de mujeres y varones.

El quinto y último grupo de consideraciones trató sobre las políticas de protección de la maternidad y ayuda a los trabajadores con responsabilidades familiares. Las políticas para conciliar el ámbito del trabajo y el de la familia se han pensado para momentos específicos de la vida, como el embarazo, el parto y la lactancia, pero su alcance se limita a personas asalariadas del sector formal y aún no se ha aprobado en particular la ley que ampara a trabajadoras del sector informal.

La legislación vigente es la resultante del interés por la promulgación de leyes que amparen las licencias por embarazos, partos y pospartos, interés que ha desatendido las etapas de crianza de los hijos vinculadas con el cuidado de la infancia, la salud y la iniciación escolar. Restaría extender la normativa con medidas que apunten a facilitar la tarea de cuidados a ambos progenitores, contemplando imprevistos como enfermedades, actos escolares y reuniones para padres mediante la incorporación de permisos laborales durante la jornada de trabajo.

La ausencia de políticas que compatibilicen vida familiar con vida laboral determina que el cuidado de los hijos se considere un asunto privado y, de este modo, la legislación vigente promueve la persistencia de las desigualdades de género que concentra en las mujeres la responsabilidad casi exclusiva del cuidado infantil y familiar.

Desde el punto de vista de las acciones a estimular para los padres es preciso destacar la ausencia de reglamentaciones legales, como la extensión de las licencias laborales por paternidad, que obstaculizan una mayor participación de los varones en la primera etapa de la vida de niños y niñas y el apoyo material y afectivo a sus cónyuges en un período de sus vidas particularmente vulnerable.

Para facilitar la compatibilidad familia-trabajo se requieren cambios en las actuales políticas sociales, tales como extender las licencias por maternidad y paternidad, regular adecuadamente la presencia de guarderías en los lugares de trabajo para madres y padres, ampliar la oferta de matrículas públicas y privadas de guarderías y jardines de infantes, repensar desde el mercado laboral horarios y modalidades más flexibles de trabajo para las mujeres

madres, y avanzar en la legislación para incrementar los permisos para el cuidado familiar durante la jornada laboral tanto para madres como para padres, entre otras medidas. Si bien estas sugerencias serían más viables de hacer efectivas en los trabajadores/as del mercado de trabajo formal, el aumento del trabajo informal, sobre todo el femenino, hace imprescindible extender estas medidas a todas las mujeres que trabajan.

Una mayor articulación entre instituciones laborales y educativas podría favorecer la conciliación entre maternidad y trabajo, con lo cual se reducirían prácticas perjudiciales para las carreras laborales y la vida de las mujeres.

La construcción de una sociedad más igualitaria no solo pasa por pensar políticas universales (para aquellos que están insertos en el mercado formal de trabajo y los que no lo están), sino en considerar que el cuidado de los hijos es un derecho de la ciudadanía. 🗳️

las madres y los programas de transferencias de ingresos en los últimos cinco años: avances y limitaciones

por Gisell Cogliandro

Los programas de transferencias de ingresos tienen como principal objetivo contribuir a que los individuos y las familias salgan de la situación de pobreza.

A su vez, para romper la reproducción intergeneracional de la pobreza se crearon los Programas de Transferencias Condicionadas (PTC), que se convirtieron en Latinoamérica en una de las herramientas centrales en el marco de las políticas sociales de combate a la pobreza a partir de los 90. Los PTC son programas no contributivos que buscan aumentar los niveles de consumo de las familias por medio de transferencias monetarias –y así reducir la pobreza en el corto plazo– y fortalecer el capital humano de sus miembros, por medio de educación, salud y empleabilidad o capacitación laboral (CEPAL, 2009: 23,31).

La unidad de intervención de estos programas es la familia en su conjunto, y se asigna un papel protagónico a la mujer. “En la gran mayoría de los programas, la receptora de las transferencias son las madres, bajo el supuesto de que ellas usarán los recursos monetarios para mejorar el bienestar de su familia en general y de sus hijos en particular. Asimismo, las madres están a cargo del cumplimiento de las condicionalidades y, a veces, actúan como promotoras de los programas” (Cecchini, S. y Madariaga, A., 2011: 14).

El objetivo de este artículo es analizar la relevancia que han recobrado en los últimos cinco años los programas de transferencias de ingresos y los PTC, cuyas titulares son las madres en situación de vulnerabilidad social, y sus limitaciones para modificar la lógica de la asignación tradicional de las tareas “típicamente femeninas” a las mujeres pobres, obstaculizando su incorporación al mercado laboral.

La importancia presupuestaria de los programas de transferencias de ingresos y Programas de Transferencias Condicionadas (PTC) en los últimos cinco años.

El gasto total del Presupuesto Nacional en programas de transferencias de ingresos destinados a madres y los PTC, cuyas principales titulares también son las madres, se incrementó un 320%, pues pasó de \$4.445,7 millones en 2008 a \$18.681,6 millones en 2012. Este aumento inclusive duplica el del gasto total del Presupuesto Nacional, 161% en el mismo período. De la misma manera, tal como se observa en la tabla 1, la importancia de estos programas en el Presupuesto Nacional se incrementó: en 2008 representaban el 2,3% del total, mientras que en 2012 representan el 3,7%.

La causa principal de este crecimiento responde a la implementación del programa Asignación Universal por Hijo (AUH) en noviembre del año 2009. Este programa, creado mediante el Decreto N° 1602/09 e incorporado como subsistema no contributivo al ya existente Régimen de Asignaciones Familiares fijado por la Ley N° 24.714, está destinado a aquellos niños, niñas y adolescentes en condiciones de vulnerabilidad social, que no cuentan con otra asignación familiar prevista por el régimen existente. Los titulares del beneficio son las madres y padres de los niños/as y adolescentes que sean monotributistas sociales, o se encuentren desocupados o se desempeñen en la economía informal y perciban una remuneración inferior al salario mínimo, vital y móvil. También abarca a los padres trabajadores incorporados al Régimen Especial de Seguridad Social para Empleados del Servicio Doméstico que perciban un ingreso menor al salario

mínimo, vital y móvil. Adicionalmente, por el Decreto N° 446/11, en mayo de 2011 se creó la Asignación por Embarazo para Protección Social que se abona a mujeres embarazadas a partir de las 12 semanas de gestación hasta el nacimiento o interrupción del embarazo. El beneficio es único, aun cuando se trate de un embarazo múltiple y no es incompatible con la AUH.

La prestación monetaria no retributiva de carácter mensual del programa es de \$340 por mujer embarazada o por cada niño/a acreditado por el grupo familiar hasta un máximo acumulable al importe equivalente a 5 niños/as. Mientras que en el caso de los hijos/as con discapacidad, el monto del beneficio es de \$1.200 y sin límite de edad. A cambio deberá probarse el cumplimiento de los controles sanitarios y del plan de vacunación obligatorio para los niños/as hasta los 4 años inclusive; y la asistencia escolar para los niños/as desde los 5 hasta los 17 años inclusive. En el caso de las embarazadas deben inscribirse en el Plan Nacer y cumplir con los controles médicos previstos.

Actualmente, para 2012 el programa dispone de un presupuesto de \$11.691,6 millones para atender a 3.517.705 beneficiarios y 130.168 asignaciones por embarazo. El significativo incremento del programa desde su implementación responde principalmente a la actualización anual del monto del beneficio, el cual pasó de \$180 y \$720 (niños/as con discapacidad) en 2009 a \$340 y \$1.200 (niños/as con discapacidad) en septiembre de 2012. Además, se agregó en mayo de 2011 la asignación por embarazo.

Los antecedentes más inmediatos de la AUH como programa de transferencia condicionada son el Programa Jefes y Jefas de Hogar Desocupados (PJyJHD) y luego el Programa Familias por la

Inclusión Social. El PJyJHD (Decreto n°565/2002)¹ comenzó a principios del año 2002 ante la necesidad de integrar socialmente a millones de argentinos afectados por la crisis social, económica, política e institucional que se produjo en el país a fines de 2001. Para octubre de 2002, más de la mitad de la población (57,5%) era considerada pobre y la tasa de desempleo alcanzaba al 17,8% (Cogliandro, G. y Lupica, C., 2010: 17).

Los titulares del subsidio fueron los jefes y jefas de hogar desocupados con hijos en edad escolar menores de 18 años y los adultos mayores de 60 años sin acceso a prestaciones previsionales. La prestación era de \$150 mensuales. A cambio, ellos debían presentar certificados de vacunación y escolaridad de sus hijos; también debían realizar una tarea laboral o de capacitación para el empleo a la cual se denominó “contraprestación laboral”. A los pocos meses, se habían agregado dos millones de personas en situación crítica.

En el año 2004 el Gobierno nacional, a través del Decreto N° 1506/04, estableció que los beneficiarios del PJyJHD con posibilidades de empleo continuarían en él, mientras que los demás podrían migrar a otros programas sociales. Para el primer grupo de beneficiarios –“los empleables”– se creó el Seguro de Capacitación y Empleo (SCyE) en el Ministerio de Trabajo. A los integrantes del segundo grupo –“los no empleables”– se los incentivó a optar por el Programa Familias, con dependencia del Ministerio de Desarrollo Social. El Programa Familias se creó en el año 2005, y el objetivo principal era promover la protección e integración social de las familias en situación de vulnerabilidad social, y estaba dirigido

a los jefes de hogar desocupados con nivel educativo menor a la secundaria completa y con hijos menores de 19 años a cargo, a discapacitados de cualquier edad o a mujeres embarazadas en situación de vulnerabilidad. El monto del subsidio mensual variaba entre \$155 y \$305 dependiendo de la cantidad de hijos. A cambio debían efectuar las contraprestaciones familiares en salud y educación.

A partir de la implementación de la AUH, los beneficiarios de ambos programas fueron traspasados. Como se muestra en la tabla 1, a partir de 2010 se elimina la asignación presupuestaria².

La segunda causa del aumento presupuestario de los programas de transferencias de ingresos se explica por el crecimiento del programa Pensiones No Contributivas (PNC) a madres de 7 o más hijos. En la tabla 1 se aprecia que el incremento fue del 444%: pasó de \$1.283,8 millones en 2008 a \$6.990 millones en 2012. Esta gran diferencia es el resultado de la ampliación de la cobertura en un 89%, de 181.336 beneficiarias a 340.811.

El programa fue creado por Ley N° 23.746 con vigencia desde el año 1990 (Decreto reglamentario N° 2.360/90), con la finalidad de brindar una pensión mensual, inembargable y vitalicia a las madres con 7 o más hijos en situación de vulnerabilidad social, sin bienes, recursos ni ingresos para su subsistencia. La ley establece que el monto de la pensión debe ser el equivalente a la jubilación mínima. En el presente, el beneficio es de \$1.880 mensuales y se actualiza con las variaciones del haber mínimo del Sistema Previsional Argentino (SIPA).

Las mujeres-madres en situación de vulnerabilidad social como beneficiarias o titulares de los programas de transferencias de ingresos y responsables exclusivas del cuidado de los hijos.

El diseño de estos programas refuerza el patrón de conducta histórico que asigna tareas productivas a los hombres y las de cuidado y atención del hogar a las mujeres. Esta situación condiciona la inserción de las mujeres-madres en empleos de calidad.

En el caso del programa PJyJHD, originariamente los titulares eran tanto los jefes como jefas, pero con el correr de los años la participación femenina representó el 71% del total del padrón. Esta mayor prevalencia femenina entre los beneficiarios se debió fundamentalmente a que los varones se insertaron con más facilidad en trabajos formales, mientras que las mujeres lo hicieron en mayor medida en tareas informales y de tiempo parcial, con lo cual la baja del beneficio no resultó automática en esos casos (Roca *et al.*, 2005, citado en Cogliandro, G. y Lupica, C., 2009). Solo el 34% de las mujeres que participaron lograron hacerlo en trabajos formales, vs. el 66% de los hombres (Cuenta de Inversión 2006). En este sentido, se destaca que “el perfil ocupacional de los varones se encontraba vinculado principalmente a la construcción y ocupaciones de la producción industrial. En el caso de las mujeres, en cambio, al servicio doméstico y las tareas administrativas” (Roca *et al.*, 2005, citado en Cogliandro, G. y Lupica, C., 2009). En consecuencia, esas limitaciones representaron un impedimento para capacitarse en otro tipo de trabajo.

Tabla 1: evolución del gasto en programas de transferencias de ingresos que tienen como beneficiarias o titulares a las madres en situación de vulnerabilidad social. Período 2008-2012. En millones de pesos.

	2008	2009	2010	2011	2012
1. PROGRAMAS DE TRANSFERENCIAS CONDICIONADAS (MADRES TITULARES)	3.161,9	3.122,4	6.339,8	9.036,7	11.691,6
ASIGNACIÓN UNIVERSAL POR HIJO		322,5	6.339,8	9.036,7	11.691,6
FAMILIAS POR LA INCLUSIÓN SOCIAL	1.886,3	1.784,1	0,0	0,0	0,0
PJYJHD	1.275,6	1.015,8	0,0	0,0	0,0
2. PROGRAMAS DE TRANSFERENCIAS DE INGRESOS (MADRES BENEFICIARIAS)	1.283,8	2.333,5	3.546,3	4.841,2	6.990,0
PENSIONES NO CONTRIBUTIVAS A MADRES DE 7 HIJOS O MÁS	1.283,8	2.333,5	3.546,3	4.841,2	6.990,0
TOTAL PROGRAMAS DE TRANSFERENCIAS DE INGRESOS (MADRES BENEFICIARIAS/TITULARES)	4.445,7	5.455,9	9.886,1	13.877,9	18.681,6
PRESUPUESTO NACIONAL	192.974,1	249.914,1	329.034,2	439.592,0	505.130,0
PARTICIPACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE TRANSFERENCIAS EN EL PRESUPUESTO NACIONAL	2,3%	2,2%	3,0%	3,2%	3,7%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de Cuentas de Inversión 2008-2010; Seguimiento Físico-Financiero. Presupuesto Nacional de la Administración Nacional. Acumulado al 4° trimestre 2011; Ley de Presupuesto Nacional 2012. Secretaría de Hacienda. Ministerio de Economía y Finanzas Públicas.

Notas: El período 2008-2011 corresponde a gasto devengado y el año 2012 al gasto presupuestado.

Respecto del Programa Familias para la Inclusión Social, las mujeres-madres se convierten en exclusivas titulares al pasar allí automáticamente desde el PjyJHD por la caracterización de “no empleables”. Esto quiere decir, las madres con dificultades para conseguir trabajo, con dos o más hijos y con estudios secundarios incompletos. Por ende, los pocos avances que se habían obtenido al insertar a las mujeres-madres en trabajos formales con el programa anterior, se pierden al exigirles el cumplimiento de las condicionalidades, sin prever que el cuidado infantil por parte del Estado no está resuelto, ni tampoco su terminalidad educativa y la capacitación adecuada para encontrar un trabajo formal.

“La asistencia a los cursos en el marco del SCyE y del Programa Familias o el cumplimiento de la contraprestaciones del PjyJHD no resultó fácil para muchas beneficiarias. Mientras ellas salen del hogar, deben proveer cuidados para sus menores, poniendo de manifiesto la carencia de guarderías infantiles o servicios de recreación en los lugares donde se llevan a cabo las actividades vinculadas a los PTC” (MTEySS, 2011: 254).

En este sentido, la alta participación de las mujeres en este programa está asociada a su rol de madres, independientemente de las necesidades o deseos de integrarse al mercado laboral.

Por su parte, el actual programa de Asignación Universal por Hijo continúa en una línea similar, el cual se centra en las mujeres con responsabilidades familiares que tienen trabajos informales o están desocupadas. Además, se otorga prioridad a las madres por Resolución de ANSeS 393/2009, que en el art. 10 establece: “Cuando la tenencia del niño, adolescente o persona discapacitada sea compartida por ambos padres, la madre tendrá prelación sobre el padre en la titularidad de la prestación”.

De acuerdo a los datos del Observatorio de la Seguridad Social (2012: 30), el 94,4% de los titulares son mujeres-madres. La titularidad se ha ido “feminizando” desde el inicio de la medida, cuando las mujeres representaban el 78% de los adultos responsables.

También, sobresale que un 50,7% de las mujeres titulares es cónyuge del jefe de hogar y un 21% es jefa de hogar, mientras que entre los varones un 5% es cónyuge y un 74%, jefe (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2011: 180).

Esta situación de alguna manera coincide con el hecho de que la mitad de las mujeres-madres tienen trabajos

sin ninguna protección social ni beneficios de seguridad social. **Conforme a los datos del Observatorio de la Maternidad (OM), el 52,2% de estas madres tienen un empleo de baja calidad, pues el 34,1% de ellas están insertas en una ocupación informal y el 18,1%, en el servicio doméstico.** Asimismo, ellas consiguen menos ingresos que las madres con un trabajo formal. En efecto; **las madres con trabajos formales aportan el 54,5% del ingreso total del hogar (ITH), y en términos monetarios el promedio es de \$3.168, mientras que las madres con trabajos informales aportan el 42,7% del ITH y el promedio de aporte alcanza a \$1.717³.**

A su vez, el Programa Pensiones no Contributivas para madres de 7 o más hijos contempla de manera directa como beneficiarias a las madres en situación de mayor vulnerabilidad social, que son las que tienen más probabilidad de tener más hijos. **Según los datos del Observatorio de la Maternidad, las madres en situación de indigencia tienen en promedio dos hijos más que las madres no pobres: 3,7 hijos vs. 1,9 hijos, respectivamente⁴.** Así, las probabilidades de estas madres de alcanzar un trabajo remunerado y de calidad son mucho menores que las de las madres no pobres, y, por lo tanto, de generar recursos que contribuyan al sostenimiento del hogar.

La característica compartida de ambos programas vigentes es la protección social a las madres que se encuentran en situación desfavorable de vulnerabilidad social, de manera indirecta en el caso de la AUH y de manera directa en el caso de las PNC. Tal como se mencionaba anteriormente, hoy el empleo de 5 de cada 10 madres no tiene protección social. **Son las madres con mayor cantidad de hijos las que tienen mayor probabilidad de estar insertas en un trabajo informal: el 87,1% de las madres que trabajan y tienen 4 o más hijos vs. el 46,2% de las madres ocupadas que tienen hasta 2 hijos⁵.**

Vale mencionar que ambos programas reconocen que el empleo ya no garantiza los beneficios de la seguridad social y que, por consiguiente, es necesario disminuir la desigualdad e inequidad que sufren los niños/as y adolescentes con padres sin trabajo formal y madres sin recursos vía otros mecanismos. Incluso, estos programas no contemplan el tema del cuidado de los hijos en los hogares más desprotegidos, lo que no facilita la incorporación de estas madres al trabajo formal o de calidad. Uno de los principales problemas que enfrentan las madres en situación de pobreza para conseguir trabajos estables

y decentes, además de su escasa preparación educativa, es el cuidado de los hijos, situación que las madres de clase media solucionan más fácilmente.

Por todo ello, si las políticas sociales aspiran a una mayor inclusión social, como es el caso de estos programas, deben considerar las nuevas dinámicas familiares y su correspondiente configuración social, en la cual mujeres y varones compartan las obligaciones de las tareas del hogar y de cuidado.

En definitiva, uno de los puntos críticos que enfrentan los PTC es la casi nula consideración de estrategias de conciliación entre el trabajo remunerado y doméstico, y la compensación de la sobrecarga que tienen las mujeres-madres en el cumplimiento de las condicionalidades. En particular, no estiman la posibilidad de la expansión de jardines infantiles y servicios de cuidado (Cecchini, S. y Madariaga, A., 2011).

Programas de empleo: las madres excluidas y las mujeres beneficiarias con dificultades para acceder a trabajos formales.

Uno de los principales desafíos en el diseño de los PTC es el hecho de que conciben a las mujeres como instrumentos más que como sujetos en su acción (Molineaux, 2009; Martínez y Voorend, 2008, citado en Cecchini, S. y Madariaga, A., 2011: 152).

Es decir, en el caso de los programas analizados el foco está puesto en los niños/as como sujetos de demanda y no en la ampliación de las posibilidades de inserción laboral de las madres en trabajos formales (Staab, 2009; citado en Cecchini, S. y Madariaga, A., 2011: 153). Esto hasta ocurre con el programa PNC para madres de 7 o más hijos, donde ellas son “beneficiarias” pero en función de sus hijos/as.

Igualmente, tanto en el caso de la AUH como en las PNC para madres de 7 o más hijos, las madres quedan excluidas de ser beneficiarias de los programas de empleo y de contar con la posibilidad de acceder a una capacitación que les permita insertarse en empleos formales. Cabe destacar que de acuerdo a los datos del Observatorio de la Maternidad, hoy en la Argentina 5 de cada 10 madres tienen un trabajo informal.

De esta manera, sería conveniente revisar la incompatibilidad de la AUH con los programas de empleo y con los programas que promueven la terminalidad educativa del nivel medio, condición clave para contar con mayores posibilidades de acceder a un em-

pleo de calidad. Aún en la Argentina, el 43,7% de las madres tiene bajo nivel educativo, pues no finalizó los estudios secundarios.

Además, hay que destacar que los actuales programas de empleo no tienen en consideración la perspectiva de género en su diseño, con lo cual la situación de desventaja de la fuerza de trabajo femenina no está contemplada. En este sentido, un estudio del MTEySS (2011) analiza la inserción de las mujeres beneficiarias y subraya los siguientes aspectos:

- **Seguro de Capacitación y Empleo (SCyE):** el 76% de los beneficiarios son mujeres. Si bien se desarrollaron acciones dirigidas a mejorar la equidad de género, en particular en el componente de capacitación laboral, el programa tiene dificultades para que haya una mejor inserción de las mujeres en el empleo registrado. “Algunas de las razones serían que en la oferta de capacitación predominan cursos referidos a oficios u ocupaciones tradicionalmente masculinas” (MTEySS, 2011: 264).
- **Programa Reconversión Productiva (REPRO):** el Estado Nacional subsidia parte del salario de los trabajadores que se encuentran en empresas en situación crítica. Durante 2010 se brindó asistencia financiera a 2.417 empresas localizadas en distintas jurisdicciones del país, de manera de completar la remuneración básica abonada por el empleador. El 73,7% de los beneficiarios, sobre un total de 130.305 personas, resultó ser de sexo masculino y el 41,1% tenía entre 26 años y 35 años (Cuenta de Inversión).
- **Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo:** (financiado por el Préstamo BIRF 7474-AR) está dirigido a jóvenes de entre 18 y 24 años de edad, desocupados y con estudios formales incompletos. La tasa de participación femenina entre los jóvenes adherentes es del 55,6%, y se eleva al 57,1% entre aquellos que se encuentran actualmente cubiertos.

El mayor caudal de mujeres realizó actividades vinculadas al cuidado y atención de personas (31,1%), la comercialización directa (26,0%) y el servicio doméstico (19,8%). Por su lado, la población masculina tuvo ocupaciones en el sector de la construcción (30,7%) y la producción industrial y artesanal (21,6%). Por último, un 41,9% de los jóvenes asistidos tiene expectativas de efectuar tareas laborales de mayor calificación a las que tuvieron (Cuenta de Inversión 2010).

Otro aspecto interesante de señalar es que, “si bien en todas las prestaciones (talleres de orientación e inducción en el mundo del trabajo, terminación de estudios básicos o medios, entre otros) la concentración de varones y mujeres mantiene una relación similar en la distribución en el programa, en aquellas prestaciones más vinculadas a la inserción en un puesto de trabajo la presencia de mujeres es menor. Si bien las prestaciones de inserción laboral asistida y prácticas calificantes en empresas son escasas, debe advertirse que estas pueden presentar un sesgo que actúe en detrimento de las oportunidades para mujeres” (MTEySS, 2011: 266).

En suma, es necesario un replanteo de los programas que tienen como beneficiarias o titulares a las mujeres madres en situación de vulnerabilidad social para promover su inserción en programas de empleo y capacitación que les permitan acceder a trabajos formales. Al mismo tiempo, también debe avanzarse en el diseño de los programas de empleo para que las mujeres en situación de mayor vulnerabilidad puedan mejorar su condición de empleabilidad en trabajos de calidad.

Conclusiones

En los últimos cinco años el gasto total del Presupuesto Nacional en programas de transferencias de ingresos destinados a madres y en los PTC, cuyas principales titulares son las madres, se incrementó un 320%, al pasar de \$4.445,7 millones en 2008 a \$18.681,6 millones en 2012, aumento que duplica al del gasto total del Presupuesto Nacional en un 161% en el mismo período. Estos guarismos pueden explicarse principalmente por la implementación del Programa Asignación Universal por Hijo (AUH), un avance importante en pos de aliviar la situación de vulnerabilidad de los niños/as y adolescentes cuyos padres se encuentran desocupados o en empleos informales: y en segundo lugar, por un incremento sostenido de las Pensiones No Contributivas (PNC) para madres de 7 o más hijos.

A pesar de la envergadura de esas cifras, puede objetarse que tales planes no consideraron la nueva dinámica familiar. En ambos casos, las mujeres resultan las principales beneficiarias, y replican la asignación tradicional de las tareas “típicamente femeninas” a las mujeres pobres. Estos programas sociales, al igual que lo que ocurrió con el PjyJHD y el Familias, no consiguieron incorporar la nueva configuración social, en la cual mujeres y varones comparten las responsabilidades de las

tareas del hogar y de cuidado, y no contemplan la opción de que las mujeres trabajen fuera del hogar, a pesar del fenómeno del ingreso masivo de mujeres al mundo del trabajo.

De la misma manera, los Programas de Transferencias Condicionadas (PTC) refuerzan la reproducción de los roles femeninos y masculinos establecidos. En otras palabras, a través de las condicionalidades se ejerce presión sobre las mujeres para que cumplan con el “rol femenino tradicional” (Pérez Fragoso, L., 2011).

En el caso de la AUH así como en las PNC para madres de 7 o más hijos, las madres quedan excluidas de ser beneficiarias de los programas de empleo y de contar con la posibilidad de acceder a una capacitación que les permita insertarse en empleos formales. No es ocioso insistir en que, según los datos del Observatorio de la Maternidad, hoy, en la Argentina, 5 de cada 10 madres tienen un trabajo informal.

Además, los actuales programas de empleo no contemplan la perspectiva de género en su diseño, con lo cual la situación de desventaja de la fuerza de trabajo femenina no está atendida, y han logrado magros resultados en la obtención de empleos registrados.

En síntesis, a los fines de promover el trabajo femenino de calidad es necesario considerar el trabajo no remunerado que realizan las mujeres-madres en el esquema de los programas de empleo e igualmente revisar la incompatibilidad de la AUH con los programas de capacitación y empleo. 📌

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- Cecchini, S. y Madariaga, A. (2011). *Programas de Transferencias Condicionadas. Balance de la experiencia reciente de América Latina y El Caribe*. Cuadernos de la Cepal 95. Naciones Unidas. CEPAL. Santiago de Chile, junio.
- Cogliandro, G. (2010). “Las madres y las políticas sociales: análisis del Programa Asignación Universal por Hijo para la Protección Social”. Observatorio de la Maternidad. Boletín de la Maternidad N° 8. Buenos Aires, febrero.
- Cogliandro, G. y Lupica, C. (2009). “Tareas femeninas y masculinas en las políticas sociales: análisis del Programa Jefes y Jefas del Hogar Desocupados”. Observatorio de la Maternidad. Boletín de la Maternidad N° 5. Buenos Aires, febrero.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) (2011). “Trabajo, ocupación y empleo. La complejidad del empleo, la protección social y las relaciones laborales. Argentina 2011”. Serie Estudios/10. Buenos Aires, diciembre.
- Observatorio de la Seguridad Social (2012). “La Asignación Universal por Hijo para la Protección Social en perspectiva. La política pública como restauradora de derechos”. ANSES. Buenos Aires, abril.
- Pérez Fragoso, L. (2011). “Políticas económicas en América Latina y el Caribe en perspectiva feminista: política fiscal”.

1. Para mayor detalle del PjyJHD ver Cogliandro, G. y Lupica, C. (2010).
2. El Programa Familias por la Inclusión Social, si bien sigue teniendo presupuesto asignado, al ser modificado no se considera de transferencia condicionada ni titulares a las madres en situación de vulnerabilidad social. Esta es la razón por la cual no se considera el presupuesto desde el 2010.
3. Observatorio de la Maternidad, sobre la base del procesamiento de datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), 4° trimestre 2010. INDEC.
4. *Ibidem*.
5. *Ibidem*.

www.o-maternidad.org.ar

*El presente Boletín de la Maternidad es enviado periódicamente desde el portal de la Fundación Observatorio de la Maternidad - Buenos Aires, Argentina.
Cualquier comentario, noticia, recomendación o sugerencia que quiera remitir puede hacerlo a info@o-maternidad.org.ar.
Si desea cancelar su suscripción, por favor envíe un correo electrónico desde dicha dirección a info@o-maternidad.org.ar con la frase "Cancelar suscripción".*

avenida ingeniero huergo 1167 EP, 1107aol buenos aires, argentina / info@o-maternidad.org.ar / www.o-maternidad.org.ar