



7/10/2015

### **Editorial: Cuidado compartido en las empresas: ¿derechos de quién?**

En los últimos decenios, la proporción de mujeres en la fuerza laboral ha crecido más en América Latina que en otras regiones. Hoy en día, ellas cuentan con mayores niveles educativos que los hombres y, cada vez más, sus ingresos aportan a la par de sus cónyuges al sostenimiento económico del hogar.

¿Qué pasa con los niños de esas familias trabajadoras? ¿Quién cuida de ellos? ¿Y quién protege a los y las trabajadores para que puedan cumplir con sus responsabilidades familiares?

Investigadores calculan que las mujeres todavía tienen bajo sus hombros el doble de la carga de trabajo en el hogar que sus cónyuges varones. Al mismo tiempo, la legislación muestra grandes limitaciones para equiparar este tipo de desigualdades entre hombres y mujeres que son discriminatorias hacia las personas; afectan en mayor medida a los niños y sus derechos a la vida en familia, la salud y la educación; y además son altamente costosas (según una investigación conjunta de la Universidad de Barcelona y la de Clark, si las diferencias de participación en la fuerza laboral entre géneros fueran saldadas, el PBI por persona sería 16% mayor).

¿Qué desafíos legislativos existen? Según datos oficiales, 54% de las mujeres y 41,9% de los hombres de 14 a 49 años que conviven con hijos se encuentran en el sector informal de la economía por lo que no gozan de las protecciones de los trabajadores con responsabilidades familiares. Los padres que sí tienen un trabajo registrado, pueden ser despedidos durante la gestación de su hijo, tienen sólo 2 días de licencia dentro del sector privado, no tienen derecho a una licencia prolongada en caso de hijos con síndrome de Down, y no pueden acceder a servicios de cuidado que en empresas privadas es un derecho exclusivo (¡aunque no reglamentado!) de las mujeres.

Las empresas con estrategias de RSE en estos temas van marcando tendencia y liderazgo en algunos aspectos, proponiendo estándares más altos que la normativa. Según la investigación sobre la Situación de la RSE y la Infancia en Argentina realizada por ExI, el 82% de las empresas ofrece licencias por paternidad extendidas a sus trabajadores hombres. Este es un ejemplo de las prácticas buscan comenzar a romper con el modelo tradicional de “hombre proveedor y mujer cuidadora”, equiparar las cargas de trabajo en el hogar, y promover la inserción y desarrollo de las mujeres dentro de sus compañías. Queda un largo camino, pero hemos comenzado a recorrerlo.

Los Derechos del Niño y Principios Empresariales de UNICEF, Pacto Global y Save the Children, buscan fomentar estas prácticas para pensarlas cada vez más, no sólo como derechos de los trabajadores sino principalmente como derechos de los propios niños. Las empresas poseen gran potencial para generar y liderar el cambio. El desafío fue y sigue siendo pensar estos temas de manera articulada con otros actores para lograr modificaciones normativas que alcancen los estándares mínimos recomendados por la OIT, que logren un tratamiento equitativo hacia mujeres y hombres, y que sean complementadas con acciones de sensibilización que garanticen

su aplicación efectiva potenciando el rol de los trabajadores en tanto figura paterna. Sin esto último, no será posible consolidar un verdadero cambio.

Avancemos juntos en el compromiso para que más niños y niñas crezcan sanos y tengan igualdad de oportunidades en el desarrollo de sus capacidades.

UNICEF

---

**Invitado: Carina Lupica - Miembro del Consejo de Asesores del Observatorio de la Maternidad**

### **La parentalidad y el mundo del trabajo en plena transformación**

**Estamos ante nuevas formas de empleo y producción y anticiparse a sus consecuencias es fundamental para el progreso y la justicia social. A través del diálogo social, se deberá repensar una nueva agenda para el mundo del trabajo en transformación, abriéndose así una oportunidad relevante para incorporar en ella la corresponsabilidad social de las responsabilidades parentales, que beneficiará las trabajadoras, los trabajadores y sus hijos.**

Los cambios demográficos, la transición hacia la sostenibilidad medioambiental y el progreso tecnológico están provocando cambios significativos en la organización del trabajo y de la producción. En ese contexto, el Director General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Sr. Guy Ryder, presentó la iniciativa El futuro del trabajo, en la Memoria de la sesión plenaria de la 104ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo del año 2015. En dicho documento se invita a los mandantes de la organización a repensar de manera conjunta cuáles son los desafíos actuales y futuros del mundo del trabajo y las maneras más convenientes de afrontarlos.

Entre las transformaciones mundiales más relevantes en relación con el trabajo, se destaca la disminución del empleo formal y asalariado, el aumento de los trabajos temporales o sin contrato fijo, el incremento de los trabajos atípicos y de los trabajos en forma remota. Mientras que entre las nuevas características que adquieren las formas de producción sobresale la demanda de mayor productividad, los cambios tecnológicos, el aumento de las cadenas de suministros internacionales y el crecimiento de los trabajadores migrantes.

A lo planteado en el documento, se podría agregar que también se han modificado las características de los trabajadores, ya que, por ejemplo, se ha incrementado la participación laboral remunerada de las mujeres, en especial, de aquellas con hijos a cargo. De acuerdo a datos del Observatorio de la Maternidad, en Argentina la participación de las madres en el mercado de trabajo creció del 37,7% en 1984 al 60,6% en 2012.

La masiva incorporación femenina a la fuerza de trabajo es una de las transformaciones sociales y económicas más significativas en las últimas décadas, con implicancias cruciales en la vida de las mujeres, en las relaciones de género, en la atención de las personas que requieren cuidados dentro de los hogares, pero también plantea importantes desafíos a las empresas y a la organización social. El arquetipo del trabajador del siglo XX, un hombre que asume horas de trabajo en exceso y destina un tiempo muy limitado a las responsabilidades familiares y a su vida personal, no se condice con la realidad actual. Sin embargo, continúa pendiente asumir que estas nuevas características de la fuerza laboral demandan cambios en los marcos legales e institucionales de las políticas socio-laborales y en el rol que desempeñan los distintos protagonistas en el mundo del trabajo.

Si una proporción mayor de madres se han incorporado al mercado de trabajo, es razonable esperar que los roles al interior de las familias se modifiquen y los padres asuman una mayor responsabilidad en el cuidado de sus hijos. Sin embargo, eso no sucederá si no se actualiza la

institucionalidad social y laboral a favor de la parentalidad. En la actualidad, salvo la licencia por paternidad, que es muy acotada en Argentina (varía entre 2 y 5 días), son escasas las disposiciones que posibilitan la corresponsabilidad paterna en el cuidado de los hijos.

Si los actuales trabajadores son “trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares”, la conciliación entre el trabajo y la familia se vuelve un elemento fundamental en la nueva organización del trabajo. Un estudio del Centro CONFyE en Argentina, del año 2009 sobre jóvenes estudiantes, reflejó que la conciliación laboral familiar se ubica en segundo grado de importancia luego del desarrollo profesional, a la hora de elegir una empresa donde trabajar. Así, las empresas que desarrollen políticas pro-conciliación estarán en mejores condiciones para atraer y conservar a los trabajadores, en especial los que tienen competencias especializadas y muy cotizadas, y mantener su fidelidad y desempeño.

Existe un consenso generalizado sobre la necesidad del involucramiento de las empresas y el Estado en la promoción y el ejercicio de las responsabilidades parentales. De acuerdo a la reciente publicación de Empresas por la Infancia, Sector privado, Familia y Derechos del Niño: el rol de las empresas en la promoción de maternidades y paternidades responsables, el 85% de las personas entrevistadas entiende que las empresas deben acompañar el desarrollo integral de los hijos de sus empleados.

Sin embargo, el citado estudio también revela que en el sector empresario existe una brecha entre la percepción de la importancia y la viabilidad de las medidas impulsadas por las empresas a favor del ejercicio parental de los trabajadores. La brecha es menor cuando se trata de acciones de sensibilización (asesoramiento, charlas sobre pautas y prácticas de crianza) y es mayor cuando se refieren a ampliar el tiempo de cuidado (horarios flexibles de trabajo y ampliación de permisos de paternidad) o instalar servicios de cuidado en el lugar de trabajo (creación de lactarios).

Es muy probable que esas brechas estén vinculadas al costo de las medidas y la necesidad de las empresas de contar con los recursos necesarios para cubrir este tipo de iniciativas. El aliento a la creatividad para poder asumir esas inversiones, que permitirán retener talentos y mejorar la productividad, forman parte de los nuevos desafíos que se plantean a las iniciativas sobre RSE y público interno. Estas prácticas desempeñarán un rol incluso más importante que el actual en la gobernanza del trabajo en el futuro.

Las transformaciones del mundo del trabajo instan entonces a repensar la concepción del trabajo, que debiese incluir al empleo y el trabajo del hogar y de cuidado. Asimismo, brindan una oportunidad para que el Estado profundice la atención del derecho a cuidar y ser cuidado mediante la protección social y las empresas consoliden prácticas para acompañar a las trabajadoras y los trabajadores en la tarea de velar por el cumplimiento efectivo de los derechos de sus hijos. Este desafío debe ser asumido por El Estado, las empresas, las trabajadoras y los trabajadores en forma conjunta.

---