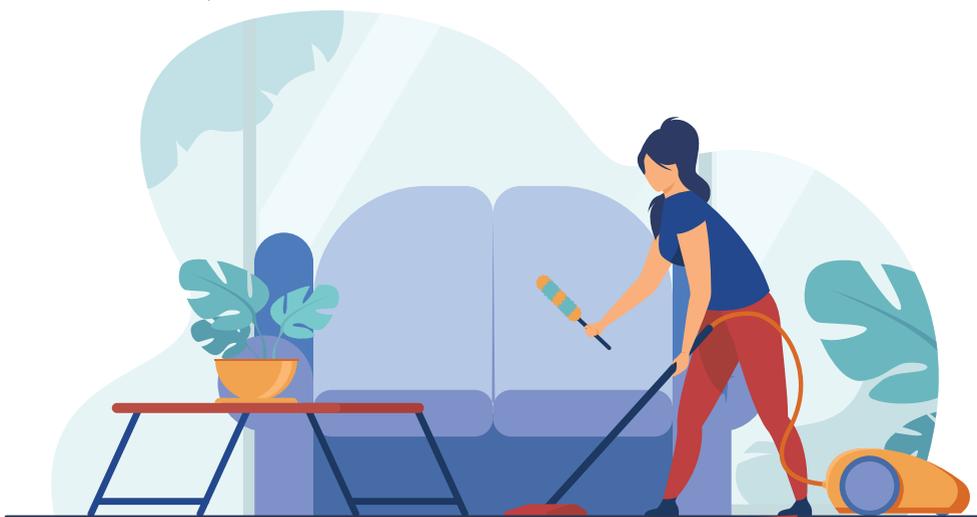


TRABAJO

DOMÉSTICO Y DE CUIDADO



NO

REMUNERADO

Secretaría de Mujeres, Diversidades
y Derechos Humanos

Mayra Mendoza

Intendenta

Bárbara Cocimano

Secretaria de Mujeres, Diversidades y Derechos Humanos

Cintia Casagrande

Subsecretaria de Políticas de Género

Paula López

Directora General de Promoción de Políticas de Género
y Diversidades

Lorena Aguirre

Directora de Capacitación con Perspectiva de Género

Ailin Valdez

Laura Carrera

Laura Martínez

Laura Lird

Noelia Elizondo

Pamela Rocha

Equipo de Capacitación con Perspectiva de Género

2º Ed. Enero 2024

Los Cuadernillos

Los Cuadernillos de la municipalidad de Quilmes son una herramienta para el debate y capacitación en relación al acceso y goce de los derechos humanos desde una perspectiva de género.

Este material será impreso y distribuido en diferentes puntos del distrito y también estará publicado en la página web del municipio, con la posibilidad de descargarlo. Los cuadernillos estarán divididos en diferentes ejes temáticos, buscando generar y fortalecer el acceso a información, a la formación y reflexión sobre los derechos en materia de género y diversidad sexual.

Asimismo, se brinda una especial atención a la realidad municipal, considerando fundamental difundir y fortalecer el cumplimiento efectivo de nuestros derechos. También se espera contribuir a la construcción de nuevas masculinidades, comprometiendo a todos y todas para trabajar en la prevención y erradicación de las violencias por motivos de género.

En síntesis, cada eje temático representa una problemática que se busca visibilizar, acercando las herramientas y la información correspondiente a los marcos y políticas públicas vigentes a nivel nacional, provincial y local.

En este cuadernillo nos proponemos abordar la problemática de desigualdad de géneros que existe a la hora de realizar tareas domésticas y llevar adelante roles de cuidados. Culturalmente tenemos aprendido que estas actividades le corresponden a las mujeres, lo cual lleva a que efectivamente exista una brecha de género en la realización del trabajo reproductivo y de cuidados: aseo y mantenimiento del hogar, cuidado de niños y adultos mayores, acompañamientos en las tareas escolares, controles médicos de niños, etc. Esto resulta de la naturalización de mandatos sociales que van construyendo y reproduciendo estereotipos, por lo que se suele escuchar ciertos mitos haciendo referencia a “esto es tarea para mujeres” y “esto es trabajo de hombres”.

Observar estos mitos y costumbres desde una perspectiva de género permitirá el análisis y la búsqueda de igualdad en la distribución de las tareas domésticas y los roles de cuidado al asumirlas desde una responsabilidad compartida.



¿Qué es la división *sexual* del trabajo?

La cultura nos atraviesa por estereotipos de género que influyen en las elecciones que realizamos a lo largo de la vida, así como en nuestros comportamientos, según lo que se considera socialmente apropiado tanto para las feminidades como para las masculinidades.

Estas construcciones culturales se vuelven mandatos sociales:



Históricamente, a los varones se los ha asociado con características como la fortaleza, la racionalidad, la independencia, la decisión y la competición. Se ha esperado que tengan un rol activo dentro del espacio público y laboral, así como ser los encargados de abastecer a la familia.

Por otra parte, se ha vinculado a las mujeres con los sentimientos, la delicadeza, la pasividad y la dependencia. Son a quienes se les ha atribuido las tareas del hogar y del cuidado de las niñeces, como así también de las personas mayores.

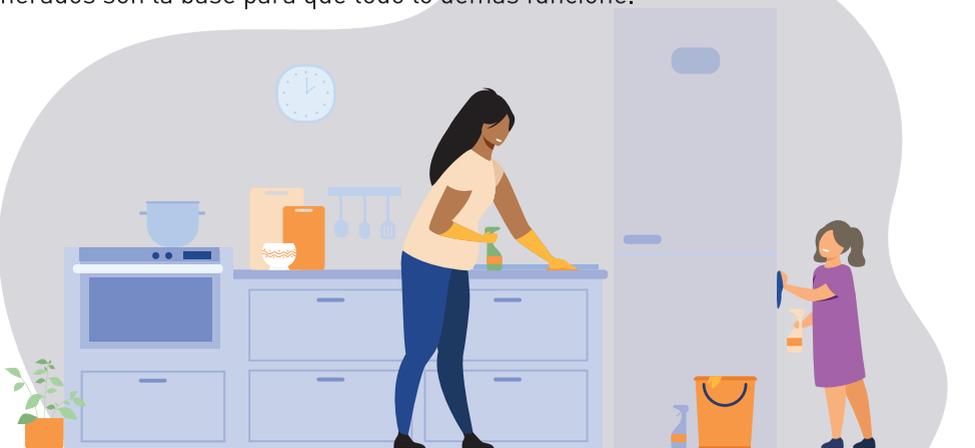




Estos roles se reproducen dentro de la sociedad, fortaleciendo una división sexual del trabajo que nos lleva a identificar dos grandes ámbitos de acción: el espacio público y el espacio privado. Por un lado, los varones están ligados al accionar dentro del espacio público, donde se encuentra el trabajo productivo y las actividades que producen bienes y servicios. Estas poseen un valor de cambio y están reconocidas socialmente a través del salario y el ejercicio del poder.

Por otro lado, el ámbito privado está ligado a lo femenino, el hogar y el trabajo reproductivo. Está representado por los quehaceres domésticos, la limpieza de casa y de la ropa, la preparación de alimentos, las compras para el hogar, las actividades de cuidado y educación de las niñas y los cuidados de personas enfermas, con discapacidad y/o mayores.

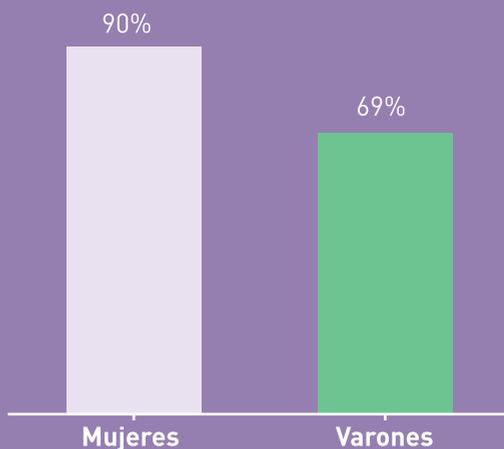
La mayoría de estas tareas son realizadas por mujeres y personas LGBTI+ y lo hacen sin recibir remuneración a cambio. Sin embargo estas tareas son fundamentales para garantizar la economía en general y para el bienestar y supervivencia de las personas que conviven en el hogar, por lo que los trabajos del cuidado no remunerados son la base para que todo lo demás funcione.



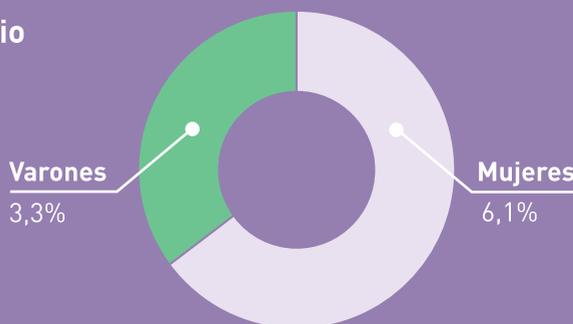
El trabajo *invisible*

La división sexual del trabajo es la raíz de las desigualdades que existen por motivos de género: si observamos en nuestros hogares ¿quiénes se encargan generalmente de cocinar, lavar ropa, planchar, comprar insumos o alimentos, limpiar el hogar, llevar a las niñeces a la escuela o acompañar en sus actividades de esparcimiento?

¿Cuántas de las actividades de cuidado son realizadas por mujeres y cuántas por varones?



Cantidad de horas promedio dedicadas a las tareas de cuidado por día



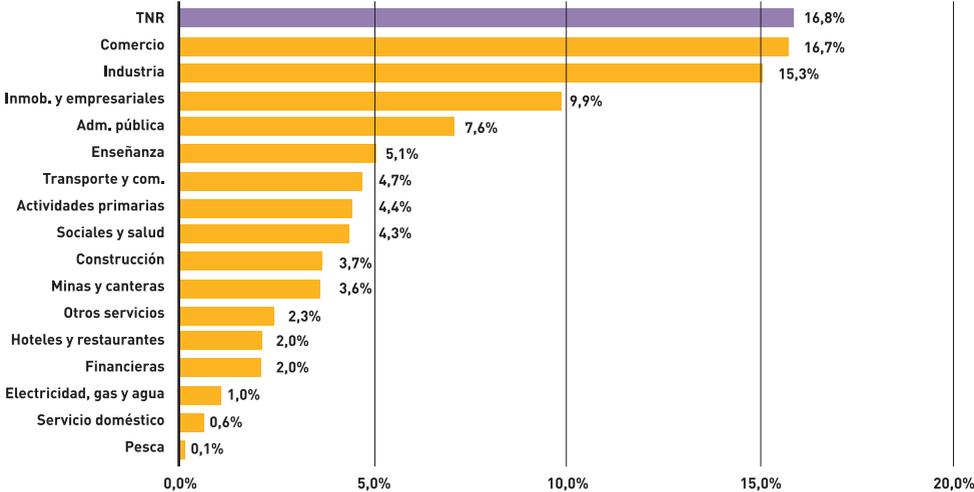
Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2021: Resultados definitivos / 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Instituto Nacional de Estadística y Censos - INDEC, 2022.

Recuperado de:

https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/sociedad/enut_2021_resultados_definitivos.pdf

A su vez, en el Informe “El aporte de los cuidados al PBI”², hallamos que el Trabajo Doméstico y de Cuidados No Remunerado (TDCNR) representa el 16,8% del Producto Bruto Interno³, un porcentaje mayor en comparación con el comercio (16,7%) y la industria (15,3%).

El sector de TDCNR como % del PIB

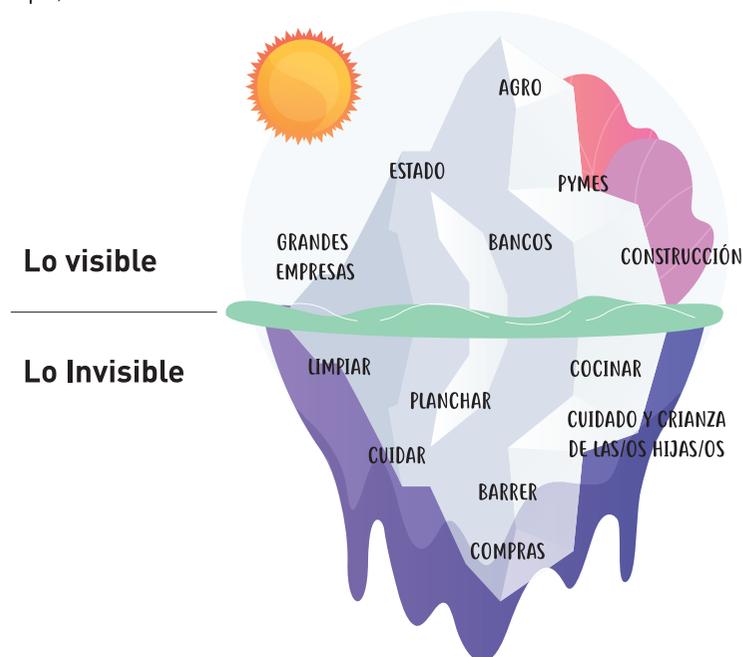


Los datos estadísticos revelan que este trabajo reproductivo e “invisible” conlleva muchas horas diarias, por lo que dificulta que las mujeres y personas LGBTI+ puedan dedicarse a otras actividades del ámbito público como trabajar por un salario, estudiar, desarrollarse en su carrera, o mismo, disponer de tiempo libre para realizar actividades recreativas.

² El aporte de los cuidados al PBI. Las brechas de género en la economía argentina. 4to trimestre 2022 (Octubre 2023). Secretaría de Política Económica perteneciente a la Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género del Ministerio de Economía de la Nación. Recuperado de: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2023/11/las_brechas_de_genero_4to_trimestre_2023_0.pdf

³ Valor de los bienes y servicios finales producidos durante un período de tiempo en un territorio.

Esta organización social, hace que el trabajo productivo sea la parte visible debido a su reconocimiento como sector “activo” de la actividad económica y es en este ámbito en el que podemos identificar la mayor participación del género masculino. Pensemos, por ejemplo, en quienes históricamente han liderado y/o estado a cargo de las grandes empresas, los bancos, las pymes (pequeñas y medianas empresas), el campo, el Estado.



El término economía tiene sus raíces en la palabra griega oikonomia que significa “gestión del hogar”. Desde este lugar se ha pensado tradicionalmente el rol de las mujeres, tal como se ha nombrado anteriormente, en relación con las actividades domésticas y los cuidados.

Sin embargo, las actividades al interior del hogar, si bien son fundamentales para la reproducción y el sostén de la vida, tienen atribuido un disvalor con respecto del trabajo remunerado, puertas afuera de la casa.

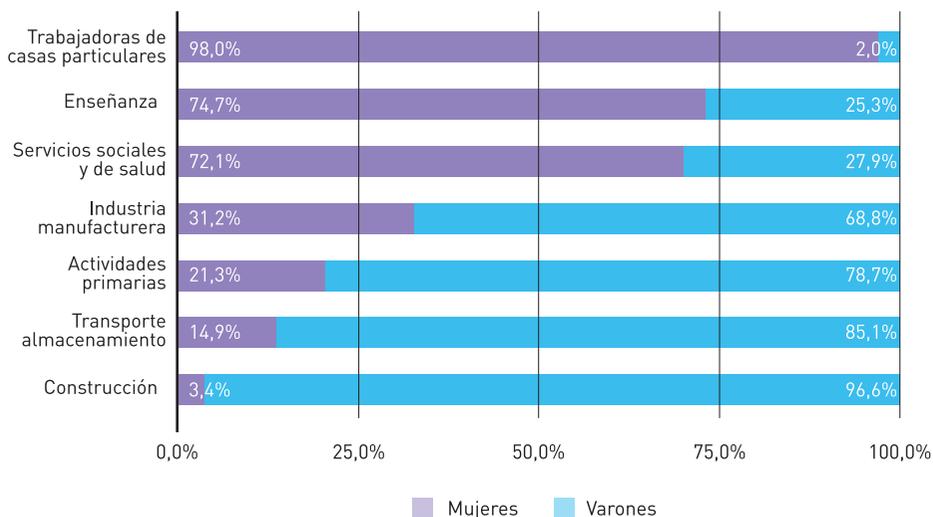
Romper mitos y estereotipos es el camino para una sociedad más justa e igualitaria.

La desigualdad en el mundo del trabajo remunerado

Como consecuencia de una desigual distribución del trabajo doméstico y las tareas de cuidado no remunerado, la inserción de las mujeres y personas LGBTINB+ en el mercado laboral se ve obstaculizada por la dificultad de conseguir trabajos formales. En general, acceden a empleos con menor salario, con menor carga horaria, con pocas posibilidades de ascenso jerárquico y en las que, muchas veces, reproducen las actividades del cuidado en el espacio laboral.

De esta manera, podemos ver que las ocupaciones relacionadas a las áreas de la construcción, el transporte y la industria, están compuestas mayoritariamente por varones; mientras que aquellos centrados en la asistencia, los cuidados y la enseñanza, son ocupados por mujeres. Esto se refleja en el informe “El aporte de los cuidados al PBI. Las brechas de género en la economía argentina”⁵.

Composición de la ocupación según ramas de actividad



Fuente: Elaboración de la Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género en base a datos de la EPH-INDEC. 4to trimestre de 2022 (Octubre 2023).

⁵ *El aporte de los cuidados al PBI. Las brechas de género en la economía argentina. 4to trimestre 2022 (Octubre 2023). Secretaría de Política Económica perteneciente a la Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género del Ministerio de Economía de la Nación.*

Recuperado de:

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2023/11/las_brechas_de_genero_4to_trimestre_2023_0.pdf

Para romper con este paradigma, la perspectiva de género nos invita a preguntarnos cuáles son los lugares que ocupamos, con qué posibilidades contamos y cuánto influye la construcción social de los géneros en las elecciones de nuestros estudios, trabajos y ocupaciones. ¿Por qué elegimos estos trabajos? ¿Trabajamos realmente de lo que nos gusta?

Pensemos en la división entre juguetes destinados a los niños y las niñas ¿son los mismos? Cuando en la infancia realizamos juegos de roles, ¿todos/todas/todes somos libres de imaginar ser bomberos, bomberas, mamá, papá, mecánico, mecánica, bailarín, bailarina?

Si defendemos el derecho de jugar libremente desnaturalizamos estereotipos y mandatos sociales, ampliando las posibilidades de elección de ocupaciones en la adultez.

¿A qué llamamos piso pegajoso, paredes y techo de cristal?

Incluso estando insertas en el mercado laboral -formal o informal- hay un conjunto de desigualdades estructurales que aún afrontamos:

Llamamos **piso pegajoso** al conjunto de precariedades que caracterizan a la mayoría de los empleos de mujeres y personas LGBTI+. Estos empleos suelen ser informales, por lo que no es segura la continuidad en dichos puestos de trabajo; no poseen seguridad médica, los espacios físicos no suelen responder a las condiciones de salubridad, entre otras irregularidades. Estas cuestiones suelen estar relacionadas con que se les relega a puestos de menor calificación, que no tienen grandes posibilidades de ascenso, o en caso que sí los tuvieran, no son una posibilidad real debido a la necesidad de conciliar la carga horaria remunerada con el trabajo de cuidado dentro del propio hogar.

Las **paredes de cristal** son otra de las barreras invisibles que las mujeres y diversidades enfrentan, limitándoles a realizar trabajos social y culturalmente feminizados como la enseñanza, la asistencia social y las tareas domésticas remuneradas.

Otra de las dificultades dentro del mercado laboral es el conocido techo de cristal, dado por las barreras para acceder a puestos jerárquicos. Según el “Dossier estadístico en conmemoración del 112° Día Internacional de la Mujer”⁶, los varones constituyen el 66% del total de los trabajadores. De ellos, el 8% tienen puestos de jefatura o dirección, mientras que este porcentaje en mujeres es del 4,7%.



66%

Varones

8%

Puestos de jefatura



45,3%

Mujeres

4,7%

Puestos de jefatura

De acuerdo al informe “Evolución de la distribución del ingreso (EPH)”⁷. A su vez, la brecha de género⁸ de los ingresos totales entre varones y mujeres es del 22,6%, lo que profundiza la desigualdad.

⁶ Dossier estadístico en conmemoración del 112° Día Internacional de la Mujer” (Marzo 2023). Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC).

Recuperado de: https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/publicaciones/dossier_estadistico_8M_2022.pdf

⁷ Evolución de la distribución del ingreso (EPH). Tercer trimestre de 2023 (Diciembre 2023).

Dirección de Encuesta Permanente de Hogares del INDEC.

Recuperado de: https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdepremsa/ingresos_3trim23AE11D74D73.pdf

⁸ La brecha de género representa la disparidad entre varones y mujeres en cuanto a los ingresos monetarios por trabajo. Muestra la distancia entre el ingreso de las mujeres y el de los varones. Dirección de Encuesta Permanente de Hogares del INDEC (2023).

Recuperado de: https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdepremsa/ingresos_3trim23AE11D74D73.pdf

¡eso que!
LLAMAN
amor!
ES



Trabajo
NO PAGO

El mundo laboral y el colectivo LGTBINB+

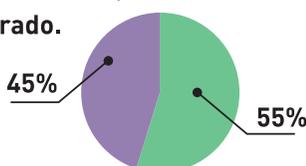
En diciembre 2023 se realizó desde la Dirección de Diversidades del Municipio de Quilmes, el “2º relevamiento a la población LGTBINB+ quilmeña”. Este instrumento pretendió relevar las condiciones sociales, económicas, educativas y sanitarias de las diversidades, con el objetivo de planificar las políticas públicas de la gestión 2023-2027 de la Secretaría de Mujeres y Diversidades.

Asimismo, con esta información se intenta echar luz a una dimensión que aún no ha sido lo suficientemente investigada, teniendo en cuenta que la inmensa mayoría de los estudios en este sentido se plantean de manera binaria (varones y mujeres), excluyendo a las diversidades de las categorías de análisis.

A raíz de esta investigación se ha conocido que:

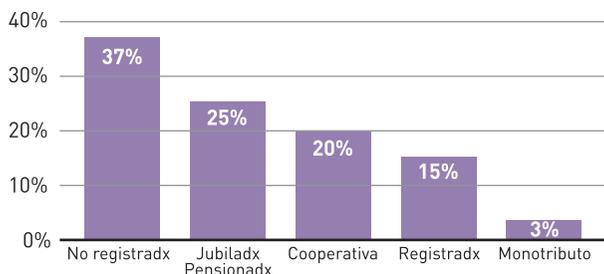
● El 45% no tiene trabajo remunerado.

Trabajo remunerado en la población LGTBINB+ quilmeña



● Respecto de quienes sí poseen trabajo remunerado, sólo un 15% lo hace de manera registrada. Las condiciones son las siguientes:

Modalidad del trabajo remunerado en la población LGTBINB+ quilmeña



Respecto de las ocupaciones, la mayoría se define cómo autonomx o changarín (26%) en referencia a trabajos esporádicos o precarios. Además, un 14% se encuentra incluidx en el Programa Potenciar Trabajo, realizando alguna contraprestación asignada en este sentido. Las ocupaciones que continúan en cuanto al mayor cúmulo de personas es la de cuidador/a de niñxs y/o personas mayores (8%), y el trabajo sexual (8%), una situación que en muchos de los casos no es elegida pero que se visibiliza como la única posibilidad de desarrollo para las ididades travestis-trans.

En línea con la situación laboral, en el Municipio de Quilmes y desde el año 2020 se implementa progresivamente el cupo laboral travesti-trans, siendo un 12% de la población quilmeña relevada la que se encuentra contratada por el Estado local, en cumplimiento de la Ley 27.636 Diana Sacayán.

Algunas herramientas para promover una distribución igualitaria del trabajo remunerado

- Distribuir de manera igualitaria las tareas de cuidado no remunerado.
- Promover una mayor contratación de mujeres y diversidades (por ejemplo, a partir de la implementación en el ámbito privado del “Cupo laboral trans”⁹).
- Promover el ascenso jerárquico de las mujeres y las diversidades.
- Proporcionar dentro de las instituciones laborales, espacios de cuidado para la primera infancia de modo que lxs trabajadorxs puedan desarrollarse teniendo un ámbito de cuidado para sus hijxs.
- Implementación de licencias igualitarias por maternidad y paternidad.

¿Sabías
qué...?

...en Quilmes y gracias a la gestión de la Intendente Mayra Mendoza, en febrero 2023 se inauguró el primer Centro de Desarrollo Infantil (CDI) del Palacio Municipal, ubicado en Alberdi y Paz?

Este espacio de cuidado para la primera infancia funciona para niños y niñas desde los 45 días hasta los 2 años, exclusivamente para trabajadores municipales, y está ubicado al lado de un Centro de Atención Primaria de la Salud y al lado de una plaza recuperada, una plaza inclusiva. De este modo se genera un circuito integral para el desarrollo de las infancias y asimismo, se garantiza la responsabilidad social del cuidado de niños y niñas. Además, promueve la inserción laboral de las mujeres que son las que se ven más afectadas por las tareas de cuidado.

⁹ <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/246655/20210708>



Consultá la bibliografía

Escaneando el código 





Secretaría de Mujeres,
Diversidades
y Derechos Humanos

Centro de Atención a Mujeres y Diversidades

Ante situaciones de violencia por motivos de género

Todos los días las 24 hs. ☎ 11.3331.3049

📍 Gran Canaria 1350 (ex 650)

Dirección de Diversidades

Lunes a viernes de **8 a 14 hs. ☎ 11.2309.7610**

📍 Carlos Pellegrini 370

Centro Territorial de Políticas de Género y Diversidad Isabel Pallamay

📍 Mosconi y Craviotto

Secretaría de Mujeres, Diversidades y Derechos Humanos

secretariademujeresydiversidades@quilmes.gov.ar ☎ **4257.4446**

📍 Carlos Pellegrini 370