

COVID-19: Respuesta con igualdad de género en el ámbito laboral

Las mujeres están siendo afectadas por el impacto social de la crisis de la COVID-19, que acentúa las desigualdades de género. La sociedad enfrenta una carga emocional por la incertidumbre que representa la situación generada por esta pandemia y también la carga económica por la ralentización de la economía en este tipo de situaciones.

A esto se le suma la carga por el trabajo no remunerado -doméstico y de cuidados-, el cual recae principalmente en las mujeres, y un mayor riesgo a sufrir violencia en sus hogares. Para una respuesta efectiva es fundamental considerar la dimensión de género y que el sector privado actúe para minimizar el impacto desproporcionado en las mujeres.

1. Ante la situación generada por el coronavirus: ¿Trabajar y cuidar al mismo tiempo?

En Argentina las mujeres realizan la mayor parte del trabajo de cuidado y de sostenimiento de los hogares sin remuneración. Las mujeres destinan en promedio 6,4 horas diarias a actividades domésticas y de cuidado, mientras los varones declaran invertir 3,4 horas.¹

En el contexto actual, esta carga invisible se incrementa:

- Ante el cierre de escuelas y guarderías se requiere resolver el cuidado de niños, niñas y adolescentes en horas laborales.
- Las mujeres son generalmente las encargadas de las tareas de educación dentro del hogar, así como de las actividades de limpieza, coordinación logística del hogar, ocio y entretenimiento para las personas integrantes de la familia.
- La situación puede generar inquietudes en las personas dependientes y la contención emocional de estas personas ocupa también tiempo de las mujeres.
- El aislamiento social preventivo, por ejemplo, de personas adultas mayores y/o enfermas, puede implicar una carga de cuidados extra para las mujeres.

Esta carga adicional generada por las medidas ante la prevención del contagio de la COVID-19 puede llegar a representar en sí misma una jornada laboral completa (no remunerada).

¿Cómo conciliar esto con el teletrabajo y con las expectativas de los empleadores/empleadoras?

Para garantizar que las familias puedan cumplir con las medidas de sanidad que se fueron anunciando, el gobierno nacional resolvió justificar las inasistencias tanto en el sector público como privado de las personas responsables del cuidado de niños, niñas y adolescentes.

De acuerdo a las medidas impulsadas por el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, se recomienda a las empresas promover medidas de conciliación y corresponsabilidad como acciones para promover que los hombres ejerzan su derecho a la paternidad y una distribución más justa de las tareas de cuidado en los hogares.

¿Qué puede hacer el centro de trabajo?

- Enviar un claro mensaje a todo el personal que reconozca la carga de cuidados generada por el contexto actual. No se pedirá a nadie lo imposible. Esto es un posicionamiento fundamental que además tendrá un efecto tranquilizador en las personas.
- Establecer una lista del personal que tiene carga extra de cuidados por las medidas ante la COVID-19, dividida por áreas. Solicitar que cada equipo de trabajo busque una repartición temporal de tareas urgentes, para liberar parte del tiempo del personal que atiende tareas de cuidados.
- Revisar los objetivos laborales de la oficina y cada área, de acuerdo con la reducción de horas disponibles para dimensionar cómo queda el horario laboral durante esta situación.
- Garantizar, con base en los ajustes de las metas, que esta situación no afecte la evaluación de desempeño de las personas, ni su ingreso salarial.
- Cuando la carga de cuidados imposibilite el trabajo remunerado de algunas empleadas, por ejemplo, personal de limpieza que solo puede realizar su trabajo en las instalaciones laborales y no puede hacer teletrabajo, adoptar medidas como autorizar días de incapacidad con pleno goce de sueldo sin necesidad de certificado médico.

2. ¿Qué sucede con las personas trabajadoras del hogar y las personas empleadas de limpieza en casas particulares?

Casi el 98% de todas las personas que trabajan en el servicio doméstico son mujeres. Según el INDEC, en hogares privados con servicio doméstico hay 1.730.000 puestos de trabajo, de los cuales 515.000 están registrados y 1.214.000 son no registrados o informales.

En la situación generada por la COVID-19, estas se enfrentan a tres principales dificultades:

A) Tienen que asumir una carga de cuidados extraordinaria dentro de su círculo familiar, lo cual puede ser incompatible con su trabajo tal y como está organizado actualmente.

B) Deben seguir, como toda la población, las medidas preventivas que dictan las autoridades (pocos desplazamientos, evitar concentraciones masivas de personas como transportes colectivos), lo cual puede ser incompatible con su trabajo.

C) Sus salarios suelen ser su sustento principal y de sus personas dependientes, por lo que son especialmente vulnerables a cualquier reducción/atraso en su remuneración. Además, aún hoy en su mayoría no cuentan con obra social.

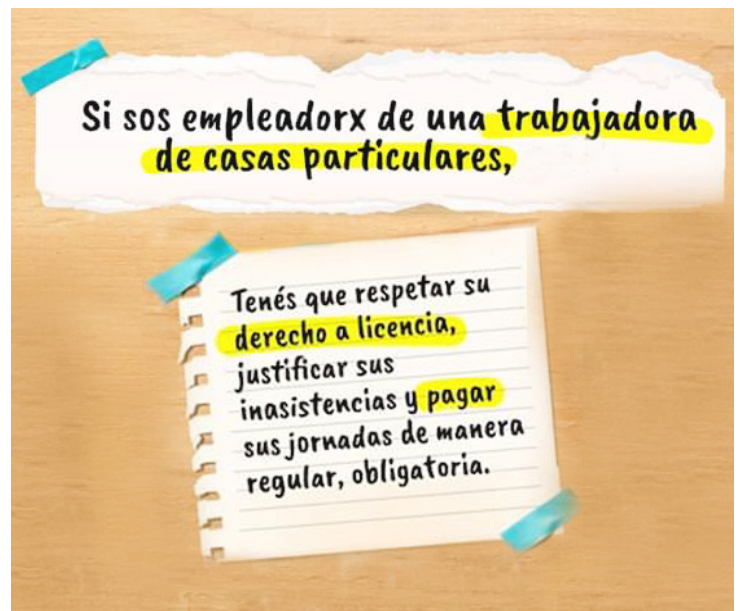
¿Qué debe hacer el/la empleador/a?

El Convenio 189, ratificado por Argentina en 2014, sienta bases normativas para que las/os trabajadoras/es domésticas/os puedan ejercer sus derechos. A su vez, la Ley de Trabajo en Casas Particulares (N° 26.844), promulgada el 3 de abril de 2013, simbolizó el cierre de un período marcado por la conquista de derechos y el inicio de una etapa enfocada a su cumplimiento.

Según el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidades, las trabajadoras de casas particulares tienen derecho a licencia y deben pagarles el salario. Asimismo, el gobierno anunció que todas las empleadas domésticas, estén registradas o no, recibirán el Ingreso Familiar de Emergencia de \$10.000 a partir de abril. El monto lo pagará el ANSES y no reemplazará el sueldo que el/la empleador/a pague.

- Quien emplea a personas trabajadoras del hogar es responsable de su salud en el trabajo.

- Dialogar con ellas para conocer los riesgos (incluyendo durante el traslado) a los que se enfrentan y determinar la mejor manera de mitigarlos.



Fuente: Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, 2020

- Brindarles información para su cuidado y el de sus familias, y mantener comunicación con ellas para acordar las medidas más convenientes para todas las partes.

- Proponer a las trabajadoras del hogar seguir la recomendación de estar en casa.

- En caso de que decidan continuar trabajando, establecer horarios de trabajo que eviten las horas pico y las aglomeraciones en espacios públicos o medios de transporte. Asimismo, considerar que la situación actual también podría generarles cargas adicionales de cuidado en sus propias familias.

- Garantizar a las empleadas del hogar que contarán con su salario completo y a tiempo durante el periodo necesario, asistan o no a su lugar de trabajo.

- En caso de que se presenten síntomas por parte de las trabajadoras del hogar y/o de cualquier persona en el lugar de trabajo, garantizar que pueden pasar este periodo en buenas condiciones y no exponerlas a riesgos.



Foto: ONU Mujeres / AndyRichter

3. COVID-19 y violencia contra las mujeres y niñas: ¿Qué tiene que ver?

Para muchas mujeres, su propio hogar puede convertirse en el espacio más inseguro. En Argentina, desde el inicio de la cuarentena obligatoria se incrementaron un 30% las consultas a la Línea 144 de violencia de género, según datos del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad.

La necesidad de permanecer en los hogares agudiza los riesgos para mujeres y niñas:

- Estar fuera del espacio laboral, durante las horas hábiles, puede propiciar situaciones de aislamiento que pueden poner en riesgo la seguridad de las mujeres.

- Con el cierre de escuelas y centros de trabajo, la convivencia durante periodos prolongados de tiempo en el espacio del hogar puede disparar la violencia.

- La carga emocional de hombres y mujeres por esta situación extraordinaria generada por la COVID-19, aunada al confinamiento que podría implicar las medidas de prevención de contagio, puede disparar los niveles de violencia dentro de los hogares.

- La disminución de la actividad económica como efecto no deseado de la situación actual, puede también contribuir a aumentar los niveles de violencia en los hogares (inactividad temporal, falta de recursos económicos, entre otros).

¿Qué debe hacer el centro de trabajo?

- Ofrecer información a todo el personal acerca de qué es la violencia en los hogares, guías para su prevención, así como poner a disposición las nuevas medidas tomadas por el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad contra las violencias por motivos de género (ver aquí), entre las que destaca el aumento de canales de comunicación de la Línea 144 (24 horas, gratuita y desde todo el país):

• linea144@mingeneros.gob.ar

• App gratuita para celulares

• WhatsApp: (+54) 1127716463 / 1127759047 / 1127759048

- Mantener contacto con el personal del lugar de trabajo. Establecer horarios de comunicación remota en los que las personas puedan manifestar sus experiencias e inquietudes con respecto al trabajo remoto.

- Fomentar la creación de redes de apoyo entre el personal para enfrentar sentimientos de aislamiento.

- Brindar apoyo e información a quienes sean padres, madres y/o personas cuidadoras respecto de estándares para el cuidado y convivencia con niños, niñas y adolescentes tales como:

1. Garantizar que las niñas y los niños estén al cuidado de personas conocidas y de confianza, generando espacios seguros que preserven su salud física y emocional.

2. Garantizar espacios de diálogo y de escucha para construir y estrechar vínculos que permitan que niños, niñas y adolescentes puedan expresar sus necesidades.

Guía #COVID-19. Respuesta con igualdad de género en el ámbito laboral.

Serie de orientaciones difundidas por ONU Mujeres Argentina.

Foto: ONU Mujeres / ArielSilva