



Entrevista a Laura Pautassi

“Lo privado es público y político”

■ Por Marisa Hernandez



Ministerio de
**Trabajo, Empleo
y Seguridad Social**



Comisión Tripartita
de Igualdad de Trato y Oportunidades
entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral

LAURA PAUTASSI

Investigadora Adjunta del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET), Argentina. Investigadora permanente del Instituto de Investigaciones Jurídicas y Sociales A. Gioja, Facultad de Derecho, Universidad de Buenos Aires (UBA). Docente de posgrado. Miembro del Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA), Buenos Aires.

Experta independiente del Grupo de Trabajo para el análisis de los Informes Nacionales del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC), Protocolo de San Salvador, Organización de Estados Americanos (OEA).

Las transformaciones sociales, culturales y científicas ocurridas en los últimos años han impactado sobre las conformaciones y las dinámicas familiares modificando sustancialmente las posiciones de los sujetos sociales, especialmente de las mujeres.

Trabajo y familia se nos presentan en los inicios del siglo XXI como dos esferas en tensión que requieren un abordaje intersectorial para la construcción de adecuadas estrategias de conciliación.

Laura Pautassi aporta su mirada crítica sobre esta problemática y propone “trascender el debate para proponer derechos integrales” en torno de las responsabilidades familiares, instalando las cuestiones de orden aparentemente privado en el campo de la discusión pública. “A mi modo de ver, la nueva cuestión social, al menos para las mujeres, se dirime en este supuesto espacio de conciliación entre lo productivo y lo reproductivo, entre lo público y lo privado”

- ¿Cuáles son las principales operaciones histórico-culturales que han derivado en la construcción de la división sexual del trabajo?

- Me resulta interesante que se mencione la idea de “operaciones” para referirse a la estructura de poder asimétrica que atribuye a varón y mujer diferentes valores, posiciones y relaciones sociales, aquello que precisamente el concepto de género, de la mano de la teoría feminista, magistralmente puso en el debate público. En el campo económico, esta estructura de poder asimétrica se encargó de ponerle “valor económico” diferente a ambos sexos, o lo que se conoce como “oportunidades diferenciales por sexo”, esto es, cuando la demanda de mano de obra discrimina en el mercado de trabajo, aplicando en el nivel micro requisitos diferentes a los de capacitación o adecuación técnica para el desempeño de la función. En rigor, existe discriminación cuando las posibilidades y las condiciones de empleo son desiguales para grupos de oferentes igualmente productivos (varón y mujer).

Estas asimetrías se explican en gran medida, por el sistema de valores imperante (dominante) y por los patrones de comportamiento de los procesos productivos: por cada progreso numérico de las mujeres en alguna disciplina escolar o sector profesional, o en distintos oficios, la sociedad dominada por varones inventa, construye, opera, bajo el pretexto de imperativos económicos o simbólicos, nuevos medios para mantener la división sexual del trabajo y del saber. El ejemplo paradigmático de las últimas décadas son los empleos precarios o todo el contexto de la informalidad y el subempleo que si bien afecta a varones y mujeres, no los afecta de igual manera, y siempre son las mujeres las más afectadas. Otra de estas construcciones es el caso del mito relacionado con el mayor costo laboral que produce la maternidad, lo cual actúa como un artilugio para evitar la contratación de mujeres, cuando ya hace varios años la OIT publicó un interesante estudio donde se derrumba este supuesto mito y se demuestra, para el caso argentino, que en la estructura de costos el impacto del costo por maternidad apenas alcanza el 1% del total. Y así podría enumerar muchos ejemplos. Como consecuencia, sólo una minoría mejor dotada de mujeres puede transgredir las barreras simbólicas o reales y acceder al empleo. Luego de acceder, es necesario desarrollar una trayectoria laboral libre de discriminaciones, lo cual vuelve a reflotar el sistema que segrega a las mujeres, quienes están condicionadas en su desempeño por las responsabilidades de cuidado, que no les permiten tener la misma disponibilidad que los varones.

A su vez, este sistema de valores se traduce no sólo en desventajas económicas y políticas para las mujeres participantes, a las que se les niega un desarrollo pleno de sus derechos y capacidades individuales, sino también para la sociedad en su conjunto, que se perjudica por el desarrollo recortado o subóptimo del sector femenino de la población. De allí la enorme importancia que han tenido las luchas de las mujeres por alcanzar sus derechos y los aportes de la teoría feminista, bajo la premisa de que hacer visible lo invisible no sólo beneficia a las mujeres sino a la sociedad en su conjunto, y por ende, al sistema productivo.

- ¿Qué factores han intervenido en la visibilización de esta operación? ¿Por qué, pese a la creciente toma de conciencia acerca de la arbitrariedad de la división sexista del trabajo, las mujeres siguen siendo las principales responsables del hogar y de la crianza?

Son muchos los factores que podemos identificar en este proceso de revelar que “lo privado también es público y lo privado también es político”, que resume años de demandas feministas al respecto. Por una parte, los estudios de género han contribuido enormemente a ello, no sólo a partir de identificar las formas en que actúa el sistema patriarcal, sino también a partir de estudios sectoriales, estadísticos, entre otros, que respaldados en evidencia empírica dieron cuenta de los niveles efectivos de discriminación, desde las formas más clásicas en el mercado de empleo (discriminación salarial, segregación vertical y horizontal, etcétera) hasta las más ocultas, como poner valor al trabajo reproductivo y todos los importantes avances de la mano de la economía del cuidado.

El segundo factor de gran importancia fueron los avances legislativos, normativos, reformas constitucionales, pactos y convenios internacionales igualitarios, que contribuyeron firmemente a alcanzar el reconocimiento de la igualdad formal entre varones y mujeres, particularmente en términos de igualdad de oportunidades en el mundo público en general, pero también en el mundo del trabajo. A ello deben sumarse las medidas de acción positiva implementadas. En el caso argentino, se destaca la ley de cupo en los ámbitos legislativos, pero también otras importantes medidas en los ámbitos laborales.

Estos factores fueron instalando la necesidad de incorporar el enfoque de género en el conjunto de la agenda gubernamental, que por otra parte fue el mandato de la Conferencia de Beijing y su plataforma de acción. A su vez, se han renovado los compromisos gubernamentales en reiteradas oportunidades en el ámbito regional, como el caso del Consenso de Quito fruto de la X Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe celebrada en el año 2007. En este último, los gobiernos de la región acordaron *“adoptar las medidas necesarias, especialmente de carácter económico, social y cultural para que los Estados asuman la reproducción social, el cuidado y el bienestar de la población como objetivo de la economía y responsabilidad pública indelegable”*¹ El compromiso expresamente asumido por los gobiernos que suscribieron el Consenso de Quito pone de manifiesto la centralidad del derecho al cuidado, concebido como un fin en sí mismo, pero también como medio indispensable para el pleno desarrollo de las familias y la promoción y permanencia de las mujeres en la vida política y social, y no sólo vinculado con su desarrollo y permanencia en el trabajo remunerado.

En los hechos, podemos identificar una voluntad política al respecto, la que lamentablemente no ha avanzado en políticas concretas. Es más, los sesgos de género presentes en la legislación laboral no han sido eliminados, lo que sigue indicando que se asume que las responsabilidades de cuidado de los miembros del hogar son responsabilidades de las mujeres.

La inserción masiva y sostenida de las mujeres en el mercado de empleo no condijo ni se dio en paralelo con una inserción de los varones en el mundo del cuidado y las tareas reproductivas. La tensión es clara y patente y no sólo impacta en la distribución de tareas en forma asimétrica, sino especialmente en el uso del tiempo. De allí la presencia, entre otros fenómenos de la doble jornada femenina.

A mi modo de ver, la nueva cuestión social, al menos para las mujeres, se dirime en este supuesto espacio de conciliación entre lo productivo y lo reproductivo, entre lo público y lo privado.

- En su libro *¡Cuánto trabajo, Mujer!* dice, respecto de los prejuicios ante las salidas de varones y mujeres al mundo laboral: “los hombres entran en la carrera y las mujeres desertan del hogar”. El fenómeno de la “doble jornada” se asocia esta cuestión. ¿Cómo se comienza a desanudar esa trama cultural tejida durante tanto tiempo y olvidada sobre su propia construcción?

La idea de que la mujer “deserta” del hogar sigue aún presente ya que el imaginario común es que ese es el lugar “natural” de la mujer, que puede demorarse como canal de realización algunos años, pero que “finalmente” la mujer retomará cuando quiera o pueda tener sus hijos. La aspiración por la descendencia no es un ideal frecuentemente atribuido a los varones pero sí indisolublemente a las mujeres. Por eso si la mujer “elige” estudiar, trabajar, realizarse, no es una decisión que –generalmente– se interprete como ejercicio de su autonomía individual, sino que la estructura genérica la asocia con una “renuncia” a su rol de madre.

En rigor, el desafío para promover la autonomía ciudadana pero también la económica de mujeres y varones en condiciones de igualdad, se concentra en buscar formas de articular las demandas productivas, las

1. Punto XXVII del Consenso de Quito, Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, 6 al 9 de agosto de 2007. Ver en <http://www.cepal.org/publicaciones>).

obligaciones jurídicas, la provisión extendida, adecuada y accesible de servicios de cuidado y la asunción de responsabilidades por igual entre los miembros de la pareja de sus responsabilidades reproductivas. Siguiendo a **Teresa Tornó Martín (2005)**, que señala que la denominada conciliación de la vida laboral y familiar es presentada como una acción de mediar entre contrarios u opuestos, cuando, precisamente, ambos ámbitos no son ni de participación ni democráticos, y mucho menos equitativos. Esta autora afirma que el mundo laboral cuenta con la instancia de la negociación colectiva para mediar ante conflictos con los agentes sociales implicados, y esta negociación no siempre se focaliza en las desigualdades de género que se dan en el ámbito de trabajo. Mucho menos se ha reconocido que en el ámbito familiar no existe ni negociación colectiva ni agentes sociales en conflicto. Por el contrario, “la armonía y felicidad de los miembros suele ser el imaginario mítico de referencia”. De esta forma, el conflicto derivado de la división sexual del trabajo que tiene como escenario el hogar-familia es ocultado y negado.

Entonces la pregunta de rigor es cómo puede lograrse el objetivo hasta ahora esquivo de alcanzar un ejercicio equitativo del cuidado y de las responsabilidades asociadas con él. Personalmente considero que es necesario pensar la nueva cuestión social desde un enfoque de derechos humanos, es decir, considerar al cuidado no sólo “relacionado con” un status de trabajador/a asalariado o con un “sujeto beneficiario” o “receptor” de una política de cuidado sino como un principio inherente a la igualdad de oportunidades y de trato. **El derecho a cuidar, a ser cuidado y a cuidarse se correlaciona con la obligación de cuidar. Esto es, implica un conjunto de obligaciones negativas, características de los derechos económicos sociales y culturales, como no entorpecer los servicios de guarderías infantiles, no impedir el acceso de un adulto mayor al sistema de salud; pero principalmente incluye obligaciones positivas, que se enrojan en proveer los medios para poder cuidar, en garantizar que el cuidado se lleve adelante en condiciones de igualdad. A su vez, analizar el cuidado como obligación y las múltiples implicancias y derivaciones que trae aparejada, entre otras si es una obligación privada o pública.**

De allí la necesidad de trascender el debate para proponer derechos integrales y no un reconocimiento del derecho al cuidado como derecho particularísimo, y por ende atribuible a las mujeres, en la convicción de que sólo en la medida que se lo incluya como un derecho propio y universal, para quienes deben ser cuidados como para quienes deben o quieren cuidar, se logrará un importante avance, tanto en términos de reconocimiento de aquello hasta hoy invisibilizado, como en términos de calidad de vida ciudadana.

Al ser derecho social que incluye una obligación positiva de los Estados, a la cual deben responder a partir de la oferta de servicios de cuidado, la situación actual se modificaría al contarse con la provisión pública o una provisión privada pero con regulaciones y niveles de fiscalización que garantizaran accesibilidad y calidad. De este modo, las “patologías” del mercado de trabajo irían desapareciendo, en tanto sería más sencillo para las empresas contar adecuadamente con el personal que necesitan para desarrollar su actividad productiva.

Circularmente, si se exige el derecho al cuidado y su consiguiente provisión es una primera vía en torno a la regularización del empleo, en tanto todos y todas comprendan el impacto que este derecho tiene sobre su autonomía. **Parte de las dificultades para efectivizar los procesos transformadores de las relaciones laborales es que los propios trabajadores y las trabajadoras han internalizado que la conciliación es una cuestión de resolución individual y no de orden público ni de orden laboral.** En este aspecto se observa una visión prefeminista en relación con el orden privado y público.

Incluso más, la conciliación trabajo-familia ha dejado de tener peso en los procesos de negociación colectiva en los países de la región y sería importante recuperarla. A su vez, estas situaciones se agudizan más con los trabajadores informales, precarizados, migrantes, rurales, empleadas del servicio doméstico, que sienten totalmente devaluada su productividad laboral y por ende no les “corresponde” una relación laboral formal y resguardada legalmente. Y se sigue al otro ámbito no regulado de la negociación que es el que existe al interior del hogar.

- Desde los espacios mediáticos viene haciéndose un reconocimiento sistemático acerca de las conquistas de las mujeres de la esfera pública y del mundo laboral. Sin embargo, pareciera que, junto con los derechos ganados, sobrevino un tiempo de mayor trabajo y responsabilidad para las mujeres (aumento de jefaturas de hogar femeninas, “doble jornada”, etcétera) y persisten indicadores de inequidad de género. ¿Qué medidas deberían impulsarse, a su criterio, desde los diferentes sectores sociales para ir revirtiendo estos indicadores? ¿Cuál es la importancia de las políticas de conciliación y cuáles se vislumbran como las más necesarias?

En primer lugar, el enfoque de derechos humanos apunta al otorgamiento de poder (empoderamiento) por la vía del reconocimiento –y ejercicio– de derechos. Una vez introducido este concepto en el contexto de la adopción de políticas, el punto de partida no consiste en reconocer la existencia de ciertos sectores sociales que tienen necesidades no cubiertas, sino fundamentalmente la existencia de personas que tienen derechos que pueden exigir o demandar, esto es, atribuciones que dan origen a obligaciones jurídicas de parte de otros y por consiguiente al establecimiento de mecanismos de tutela, garantía o responsabilidad. En otros términos, el derecho al cuidado y a cuidar(se) debe ser considerado un derecho universal de cada ciudadano y cada ciudadana, no sujeto a determinación específica.

Numerosos son los cursos de acción y políticas a adoptar, pero uno de los primeros pasos indispensables consiste en la regularización del empleo, en términos de lograr que los Estados garanticen puestos de trabajo legales, esto es, registrados y que gocen de la protección del sistema seguridad social. No se trata de garantizar sólo el empleo, sino de garantizar los puestos de trabajo en condiciones legales. Y a partir de acordar el conjunto de derechos laborales, en forma conexas, se debe revisar los marcos legales que solamente acercan oferta de infraestructura o servicios de cuidado (guarderías, salas cunas) o de tiempo de cuidado (licencias) a las mujeres, sino garantizarlo, en virtud del derecho universal al cuidado, a varones y mujeres, y no sólo para cuidar niños sino ampliarlo a diversas etapas del ciclo vital, en especial para adultos mayores.

Del mismo modo, se deben revisar en forma urgente los marcos legales de regulación del trabajo doméstico remunerado (servicio doméstico) de modo de reformar todas las normas discriminatorias y poner a las trabajadoras ocupadas en este sector en igualdad de condiciones que los demás trabajadores asalariados. Esta sería la primera forma progresiva de garantizar un avance en términos de derechos económicos, sociales y culturales. Del mismo modo, la regulación del trabajo rural y de otros sectores ocupacionales que reciben un trato especial, que en la mayoría de los casos es discriminatorio.

Sin duda que la impronta de estas medidas tiene que incluir el principio jurídico de igualdad en el trato, y sus implicancias en la regulación del trabajo de la mujer, distinguiendo los conceptos de discriminación y desigualdad, para ensayar medidas y políticas superadoras, que articulen mecanismos

redistributivos y de reconocimiento entre sistemas de garantía de derechos económicos, sociales y culturales –universales y solidarios– junto con sistemas productivos que promuevan y resguarden el acceso a trabajos productivos, con garantías formales y acceso a la seguridad social y que no sean discriminatorios.

El solo hecho de que se reconozca el derecho al cuidado no garantiza que se provea del mismo, en condiciones de igualdad, calidad y cantidad suficiente. Por lo mismo, no se puede salir de esta situación de discriminación y de exclusión de vastos sectores de la población de acciones de cuidado y adversas condiciones de inserción laboral con la misma oferta. Esto es, se deben transversalizar las acciones para que la equidad social y de género sea el eje rector de todas las políticas públicas, en todos los niveles y en sus diversas fases de implementación, y que incluyan la dimensión del cuidado como parte integral de las acciones a adoptar.

Reitero lo señalado, el camino está trazado.