



LOS TRABAJADORES Y SUS **DERECHOS** ANTE EL **CORONAVIRUS**



Caja de herramientas

TRABAJO DEL CUIDADO NO REMUNERADO



Por la aparición de casos de coronavirus en el país y su rápido nivel de contagio, se tomó la decisión a partir del lunes 16 de marzo de suspender clases presenciales en todos los colegios públicos y privados del país para proteger la salud de todos, lo que para las familias en Colombia significa asumir totalmente las tareas de cuidado directo de sus hijos, además de adelantar las actividades que se están enviando por parte de los docentes, para no interrumpir los procesos educativos de los niños y niñas; esta circunstancia aunada con la situación de salud pública y algunas declaratorias de toque de queda, aislamientos voluntarios que

impiden que los hogares donde normalmente se contrataba el servicio doméstico remunerado puedan mantener la prestación del mismo, por tanto las familias deben asumir en su totalidad además del cuidado de niños y niñas, las tareas de cuidado indirecto como preparación de alimentos, mantenimiento de vestuario, limpieza y reparación del hogar, etc., tareas que según la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo de 2017 representan alrededor del 70% del tiempo que las mujeres dedican al trabajo no remunerado.

Unido a estos retos en el trabajo no remunerado, mujeres y hombres en algunas circunstancias han sido enviados a sus hogares para continuar con la prestación de sus servicios de forma remota, sin que se tenga en cuenta que también tienen que cumplir con todo lo que implica el cuidado directo e indirecto que ya no pueden contratar para que otros asuman. Al encontrarnos en una sociedad altamente patriarcal, donde el trabajo no remunerado del cuidado ha sido naturalizado como tarea de las mujeres, invisibilizado y subvalorado se corre el riesgo de una sobrecarga laboral para ellas, que son quienes en el mundo actualmente realizan la tercera parte de éste trabajo, según datos de la Organización Internacional del Trabajo.

En Colombia gracias a la ley 1413 de 2010 que permite medir el uso del tiempo para hombres y mujeres se sabe que las mujeres dedican en promedio en Colombia, 7 horas 16 minutos al TCNR mientras que los hombres, dedican 3 horas 25 minutos. Siendo las tareas domésticas de cuidado indirecto como cocinar, mantener el vestuario y limpiar el hogar donde hay mayores brechas.

Es entonces, un interesante momento para redistribuir al interior de las familias el cuidado de la vida y esas tareas que han sido invisibilizadas pero sin las cuales no podríamos sobrevivir ni hombres ni mujeres y que representan el 19% del PIB equivalentes a 185 billones de pesos, según datos oficiales del DANE.

Apoyan



Organización
Internacional
del Trabajo



Embajada de Noruega





1

¿Existen en Colombia normas vigentes que permitan jornadas flexibles para asumir tareas del cuidado?

R/ Según la Ley 1857 de 2017 en su Artículo 3:

“Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3er grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia.

El trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este artículo.”

De acuerdo a esta norma del ordenamiento jurídico colombiano, los empleadores y trabajadores en las actuales circunstancias pueden adoptar jornadas y horarios flexibles, que permitan a hombres y mujeres asumir el cumplimiento de las tareas de cuidado directo, que actualmente se generan por el cierre de colegios públicos y privados y deben asumirse en la totalidad al interior de las familias; deberían los empleadores hacer este tipo de acuerdos, de forma igualitaria con hombres y mujeres trabajadoras, para no reforzar estereotipos, ni generar sobrecargas en el trabajo no remunerado hacia las mujeres.

Esta adopción de jornadas flexibles en cualquier caso, no debe significar pérdida de derechos para trabajadores ni trabajadoras, ni tampoco la disminución en sus salarios y sería una importante medida de conciliación entre la vida familiar y laboral, en medio de la emergencia sanitaria por el COVID-19.

Garantizar el cuidado a los niños por parte de sus padres, en una forma adecuada, es además una medida acorde con el respeto por los derechos fundamentales de los niños que en el ordenamiento colombiano prevalecen sobre los de los demás y estaría en concordancia con la Convención Americana de Derechos Humanos, que en su Artículo 19 establece que: *“Todo niño tiene derecho a las medidas de protección que su condición de menor requiere por parte de su familia, de la sociedad y del Estado.”*





2

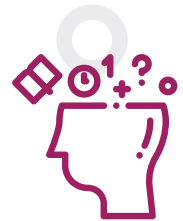
¿Cuáles son los principales riesgos para las mujeres en época de coronavirus?

R/ En la actualidad cuando por cuestiones sanitarias y de salud pública se toman medidas desde el gobierno nacional y local para que las personas se queden en casa, se presenta una interesante fusión entre lo productivo y reproductivo, que genera mayores riesgos hacia las mujeres, y por ello exige desde el gobierno medidas urgentes.

TENGA EN CUENTA

Según ONU Mujeres estos riesgos principalmente se dan en

- Aumento de riesgo de violencia intrafamiliar por el incremento de las tensiones en el hogar y por el aislamiento,
- Sobrecarga laboral por exceso de horas dedicadas al Trabajo de Cuidado No Remunerado.
- Disminución de ingresos propios que afectan la autonomía económica al encontrarse las mujeres ubicadas en sectores informales y de servicios.



3

¿Qué tipo de acciones se pueden promover a corto y mediano plazo para garantizar un enfoque diferencial?

R/ Frente al aumento de riesgo de violencia doméstica: Habilitar más líneas de atención telefónica y virtual para mujeres víctimas de violencia intrafamiliar y fortalecer el apoyo que se brinda desde organizaciones especializadas a nivel local y territorial.

En cuanto a necesidades de alimentación: Garantizar seguridad alimentaria de mujeres y niñas que se puede ver afectada por las dificultades de acceso de alimentos nutritivos por el cierre de servicios de alimentación en escuelas y comunidades



4

¿Cómo se puede redistribuir el trabajo del cuidado?



R/ Promover al interior de las familias acciones para que se repartan las tareas del cuidado y no sea una responsabilidad asumida de forma exclusiva por las mujeres, esto requiere campañas comunicativas y visibilización de buenas prácticas.

Puede generarse acuerdos en los hogares, listados de tareas con diversos responsables.

Garantizar jornadas y horarios flexibles a hombres y mujeres trabajadoras para que no se generen sobrecargas ahora que deben asumir.

A mediano plazo es necesario involucrar a las mujeres como expertas en los diferentes temas que se requiere analizar para promover estrategias para salir de la crisis, habilitar espacios igualmente de toma de decisiones donde se promueva la participación de mujeres y se garantice el enfoque de género y tener en cuenta las necesidades diferenciales entre las mujeres y los hombres, además las formas diferentes como afectan las crisis y tener medidas mucho más contundentes en aquellos grupos de mujeres en donde se verá mayormente la afectación por pérdida de empleos y de ingresos propios.



RECUERDE

Estos pequeños cambios permiten avanzar en redistribución y también reconocer en estas épocas de crisis la importancia del cuidado de la vida como elemento central del progreso, de la productividad del país y generar conciencia de la necesidad de Sistemas Públicos de Cuidados

